

Федеральное агентство по образованию
ГОУ ВПО "Уральский государственный технический университет – УПИ"

Н.Р. Кельчевская

**Финансово – правовое регулирование
инновационного управления
государственным вузом**

Издание второе, переработанное

Екатеринбург
2006

УДК 06.04:378.3
ББК 74.58.-93*65.2/4-65.9
К 34

Рецензент: зав. кафедрой "Управление в социальных и экономических системах" Уральского государственного университета путей сообщения профессор, доктор экономических наук В.А. Антонов

Кельчевская Н.Р.

К 34 Финансово–правовое регулирование инновационного управления государственным вузом / Н.Р. Кельчевская. 2-е изд., перераб. Екатеринбург: ГОУ ВПО УГТУ–УПИ, 2006. 378 с.

ISBN 5-321-00810-8

В настоящей монографии комплексно рассматриваются проблемы финансово-правового регулирования управления государственным вузом в процессе адаптации его к условиям нестабильной экономической среды. Автор монографии разрабатывает механизм, с помощью которого каждый вуз может выработать собственную инновационную стратегию. Основой стратегического планирования управленческих процессов в вузе является финансовый анализ всех показателей деятельности организации. Работы по проведению финансового анализа предполагается выполнить поэтапно, осуществляя одновременно совместный и раздельный анализ доходов и расходов вуза по бюджетным источникам и внебюджетной деятельности. Разработаны структурные формы для отражения результатов анализа, позволяющие осуществлять мероприятия по повышению эффективности работы вуза. Также вниманию читателей представлены правовые формы закрепления финансово-хозяйственных нововведений: типовые положения о структурных подразделениях, положения, опосредующие различные виды внебюджетной деятельности вуза, образцы наиболее часто заключаемых вузами гражданско-правовых договоров, что способствует практическому применению инновационных методов хозяйствования.

Настоящее издание приведено в соответствие с действующим законодательством по состоянию на 1 марта 2006 г.

Монография предназначена для руководителей вузов, начальников планово-финансовых и экономических служб, а также широкого круга читателей, интересующихся проблемами высшей школы.

УДК 06.04:378.3
ББК 74.58.-93*65.2/4-65.9

© ГОУ ВПО "Уральский государственный
технический университет – УПИ", 2003
© Н.Р. Кельчевская, 2003

ISBN 5-321-00810-8

© ГОУ ВПО "Уральский государственный
технический университет – УПИ", 2006
© Н.Р. Кельчевская, 2006

Оглавление

Вместо предисловия	7
Раздел 1. Образование – фундаментальный фактор развития общества и государства. Новые условия функционирования системы образования: проблемы, возможности развития. Историческая парадигма.....	12
1.1. Экономическая и социальная значимость высшего образования для общества	12
1.2. Процесс адаптации российских и зарубежных высших учебных заведений к новым экономическим условиям	16
1.3. Современное состояние образования и рынка труда в России по данным Госкомстата и Министерства образования РФ (краткий анализ справочно-статистических материалов).....	22
1.4. Историческая парадигма развития системы образования	29
Раздел 2. Управление качеством подготовки специалистов	38
2.1. Понятие и важность категории "качество" для высшего образования	38
2.2. Подготовка высококачественных специалистов как основа эффективной деятельности вуза	51
2.3. Проблемы востребованности выпускников российских и зарубежных вузов на рынке труда	54
Раздел 3. Экономическая устойчивость вуза – ее составляющие и методика оценки	60
3.1. Основные понятия и подходы к оценке экономической устойчивости высшего учебного заведения	60
3.2. Поведение оценки экономической устойчивости высшего учебного заведения.....	62
Раздел 4. Деятельность высшего учебного заведения по привлечению внебюджетных средств	99
4.1. Управление финансовыми потоками	102
4.2. Механизм ценообразования на рынке образовательных услуг	106

4.3. Правовые основы оказания платных образовательных услуг	116
4.4. Характеристика конкретных источников многоканального финансирования	118
Приложение к разделу 4	123
Положение о передаче в аренду объектов собственности, закрепленных за вузом	123
Генеральное соглашение о сотрудничестве между Территориальным органом Федерального агентства по управлению государственным имуществом РФ и вузом	133
Регламент порядка применения зачетов	136
Положение о порядке распространения рекламы на объектах собственности, закрепленных за вузом	138
Положение о порядке оказания услуг телефонной связи АТС вуза	147
Положение о порядке организации комнат кратковременного проживания	153
Положение об оплате жилья и коммунальных услуг	155
Положение о коммерческой тайне вуза	161
Положение о порядке работы со спонсорами	169
Раздел 5. Проблемы российского законодательства в области внебюджетной деятельности государственных образовательных учреждений	171
Раздел 6. Оценка эффективности деятельности высшей школы по подготовке специалистов	176
Раздел 7. Самомаркетинг – необходимое условие инновационного организационно-экономического управления вузом	195
Раздел 8. Инновационный менеджмент в кадровой политике вуза	203
Приложение к разделу 8	216
Положение об оплате труда работников вуза	216
Положение об особенностях оплаты труда и стимулировании работы лиц, замещающих штатные должности декана	231

Положение о стимулировании работы и социальных гарантиях руководителям ведущих подразделений вуза.....	233
Положение о стимулировании работы и социальных гарантиях заведующему кафедрой	235
Положение о социальных гарантиях заведующему, оставившему руководство кафедрой вуза	237
Положение о вознаграждении работников вуза, защитивших докторские диссертации	239
Положение о поощрении сотрудников вуза в связи с юбилейными датами или при увольнении в связи с выходом на пенсию	240
Раздел 9. Организационно-правовая структура вуза и повышение эффективности структурных подразделений	242
Приложение к разделу 9	247
Положение о филиале.....	247
Положение о представительстве	255
Типовое положение о структурном подразделении вуза, наделенном по доверенности ректора частично полномочиями юридического лица	261
Положение о факультете	269
Положение о кафедре	285
Положение о планово – финансовом управлении вуза.....	292
Положение об управлении бухгалтерского учета и финансового контроля.....	296
Положение о детском саду вуза.....	299
Положение о спортивно-оздоровительном лагере вуза.....	307
Раздел 10. Типовые гражданско-правовые договоры, наиболее часто заключаемые вузом	311
Договор о подготовке специалиста с высшим профессиональным образованием.....	319
Договор о взаимодействии в целях организации подготовки специалистов в порядке целевого приема в вуз в 20__ году	324

Договор о направлении на работу специалиста с высшим образованием, обучавшегося в порядке целевого приема.....	327
Типовой договор о сотрудничестве с организацией в области образовательной деятельности.....	331
Договор о профессиональной переподготовке	336
Договор возмездного оказания услуг между преподавателем и вузом	338
Договор аренды без права выкупа объектов нежилого фонда, закрепленных за вузом.....	340
Договор на предоставление коммунальных и эксплуатационных услуг	349
Договор возмездного оказания услуг	353
Договор подряда на выполнение ремонтных работ	359
Договор на оказание благотворительной помощи	365
Договор между детским садом вуза и родителями (законными представителями).....	366
Библиографический список	370
Нормативные документы.....	375

Вместо предисловия

В современном мире наука и образование по праву считаются приоритетами национальной стратегии выживания и развития. Уровень образованности граждан является индикатором развитости государства, детерминирующим его процветание и стабильность. Без эффективно функционирующей системы высшего профессионального образования и передовых научных исследований ни одно государство не сможет претендовать на достойное место в мировой экономике, поскольку от того, насколько квалифицированы принимаемые решения, напрямую зависит социально-экономическое процветание общества.

В 1992 году закон «Об образовании» провозгласил область образования приоритетной. Однако вузы были вынуждены по-прежнему самостоятельно адаптироваться к системе рыночной экономики, балансировать в состоянии нормативной неопределенности и жесткой конкуренции в поисках экономически устойчивой модели поведения в условиях динамичной среды и внутренних трансформаций.

Многие вузы правильно позиционировали себя в новых экономических условиях в качестве двойственных субъектов экономической системы. С одной стороны, целеполагающей характеристикой существования такого субъекта является сохранение культурного и образовательного потенциала страны, с другой стороны, вуз выступает в качестве звена рыночной экономики – полноправного производителя интеллектуальной продукции и образовательных услуг.

Вехами в реформе российского образования стали Федеральный закон от 22.08.2004 г. № 122-ФЗ «О внесении изменений в законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу некоторых законодательных актов Российской Федерации в связи с принятием федеральных законов «О внесении изменений и дополнений в федеральный закон «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» и «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», а также Концепция участия РФ в управлении государственными научными организациями и организациями, осуществляющими деятельность в сфере образования.

Суть грядущих изменений состоит в том, что сильные вузы, с высокой степенью рентабельности, будут продолжать существовать в форме государственных учреждений с бюджетным финансированием; вузы с высокой долей средств, поступающих из внебюджетных источников, деятельность которых недостаточно эффективна, будут преобразованы в ав-

тономные учреждения либо в государственные автономные некоммерческие организации.

Проект Федерального закона "О специализированных государственных или муниципальных некоммерческих организациях" также вводит понятия специализированных государственных и муниципальных некоммерческих организаций, к которым отнесены некоммерческие организации, созданные Российской Федерацией, субъектом Российской Федерации или муниципальным образованием в целях предоставления услуг в области образования, здравоохранения, культуры, других социально значимых услуг. Имущество специализированной государственной или муниципальной некоммерческой организации находится соответственно в государственной или муниципальной собственности и закрепляется за ней на праве хозяйственного ведения.

Специализированная государственная или муниципальная некоммерческая организация согласно проекту закона может быть создана либо образована в результате реорганизации государственного или муниципального учреждения только в случае введения в отношении такой организации программно-целевых методов планирования деятельности или нормативно - подушевого финансирования по факту оказания услуг либо контрактных форм оказания работ и услуг.

В связи с наметившимися изменениями особое значение приобретает финансово-управленческая политика, реализуемая вузом. То, что в скором времени государственным вузам потребуется разработка инновационного механизма управления, не вызывает сегодня сомнений. Такой механизм будет необходим в случае признания вуза «ведущим» с последующим сохранением за ним бюджетного финансирования, вузам, финансирование которых будет осуществляться через образовательные услуги, а также прочим вузам, которые будут лишены бюджетного финансирования и не получают государственный заказ.

Выработанная или не выработанная современным вузом за последнее десятилетие способность принимать нововведения является одним из условий адаптации вуза в новом организационно-правовом пространстве.

Понятие *нововведение* отождествляется с понятием *инновации* (англ. Innovation). Исследование важнейших дефиниций понятия *инновация* показало, что традиционная его трактовка не может быть применена к процессам нововведений, происходящим в высшей школе, поскольку здесь образовательная деятельность имеет определенную специфику. Таким образом, наиболее корректной формулировкой понятия *инновация* как экономической категории сферы образования будет следующая.

Инновация – это комплекс организационных, финансовых, управленческих (административных), хозяйственных, правовых и социальных решений, основанных на практическом опыте, подкрепленных соответствующими методиками и расчетами, направленных на совершенствование деятельности вуза и предназначенных для непосредственной реализации в научной, учебной и хозяйственной сфере.

Острейший дефицит финансовых ресурсов ведет к необходимости внедрения инновационных разработок. Комплекс инноваций, необходимых вузу для решения поставленных реформой российского образования задач, включает в себя:

- классификацию бюджетных и внебюджетных составляющих финансирования высшей школы, в которой определена роль всех компонентов финансовых ресурсов бюджета вуза в настоящее время и в перспективе;
- концепцию формирования механизма управления инновационными процессами и финансовыми потоками в вузах, основными элементами которой являются разработка и принятие бюджета высшего учебного заведения и его четкое исполнение, необходимость управления персоналом, а также привлечение в вузы дополнительных внебюджетных средств;
- ценообразующий инструментарий при определении стоимости образовательных услуг через систему коэффициентов, скидок и надбавок;
- новую организационную структуру вуза с созданием подразделений, частично наделенных полномочиями юридического лица.

Концепция финансово-правовых инноваций воплотилась в создании довольно емкого пакета рекомендаций, методик, положений, инструкций, которые позволят в существенной мере упорядочить жизнедеятельность вуза.

Реформирование финансово-хозяйственной деятельности вуза необходимо. Сегодня потребность образовательных учреждений в финансовых средствах обеспечивается за счет бюджетных средств менее чем на четверть, в последующем многие вузы и вовсе лишатся государственной поддержки.

В таких условиях высшие учебные заведения будут вынуждены искать дополнительные источники финансирования, бороться за получение государственного заказа, а также вырабатывать новый механизм управления финансовыми ресурсами. Для решения этих задач необходима выработка новых комплексных методов и подходов к управлению деятельно-

стью вуза, которые бы кардинально изменили стратегию функционирования вуза в современных инновационных процессах.

Только революционная ломка стереотипов хозяйствования, нововведения позволят вузу выиграть в конкурентной борьбе за звание ведущего вуза, за право получить государственный заказ, а значит, и государственную поддержку, либо конституировать вуз как самодостаточную, саморазвивающуюся систему, успешно функционирующую без поддержки государства.

Жесткие изменения в сфере экономики системы образования, в частности отмена всех налоговых льгот, не смогут дестабилизировать деятельность вуза в условиях его инновационного развития. Для ведущих вузов спасительным кругом по-прежнему останется государственная поддержка, для прочих – повышение внебюджетной активности.

Действующее законодательство лишь концептуально намечает правовые рамки деятельности вуза. Таким образом, отойдя от принципа детальной регламентации, современный российский законодатель предоставил вузам право творчески и самостоятельно, с учетом специфики вуза, разрабатывать локальные нормы по многим вопросам различных сфер деятельности вуза. Однако противоречивость самих рамочных норм, длительный период чрезмерной зарегламентированности вузовской системы, небольшой опыт локального нормотворчества вызывают значительные трудности в создании внутренней нормативной базы высшей школы. В то время как, к примеру, законодательные нормативно-правовые акты разрабатываются ведущими специалистами страны, проходят многоступенчатую экспертизу, в ряде случаев – всенародное обсуждение, локальные нормативные акты этой возможности лишены, что, однако, не освобождает их от обязанности быть грамотно составленными, соответствовать действующему законодательству и не противоречить друг другу. Кроме того, указанные нормативные акты должны обладать признаками однозначности (не иметь противоречивых толкований), понятности и отражать интересы и специфику конкретного учебного заведения.

Предложенные в настоящем издании инновационные локальные нормативно-правовые акты призваны юридически оформить инновационные внутривузовские процессы. Все локальные правовые акты, комментарии к ним, методические разработки, гражданско-правовые договоры разработаны на базе ГОУ ВПО «Уральский государственный технический университет – УПИ». Положительный опыт использования указанных документов в таком крупном многопрофильном вузе доказывает, что приведенные документы могут использоваться в качестве типовых в любых образовательных учреждениях.

Сбалансированная деятельность высшей школы в современных постоянно изменяющихся условиях возможна лишь при непрерывном отслеживании вузами рынка образовательных услуг, постоянной оценке своего положения на этом рынке, совершенствовании управления персоналом вуза, его организационно-правовой структуры, разработке новых источников финансирования, эффективном формировании бюджетной и ценовой политики.

Появление негосударственных образовательных учреждений сделало эту проблему еще более актуальной.

Для решения задач адаптации, выживания и развития в условиях реформирования еще более остро стоит потребность в расширенном анализе вузами своей деятельности и рынка образовательных услуг. В конкурентной нестабильной среде на первый план выдвигается создание и сохранение экономико-правовой устойчивости вуза. Но отсутствие инструментария для определения экономической устойчивости образовательных учреждений и инновационного финансового правового регулирования деятельности высшей школы, неоднозначность и «пробельность» действующего законодательства создают значительные трудности на пути ее развития.

Существующие методики по оценке устойчивости предприятия и рассчитанные по ним показатели не могут быть использованы для оценки деятельности вуза, для определения степени его конкурентоспособности. Очевидно, что сегодня назрела необходимость в создании комплекса методологических разработок финансово-правового регулирования деятельности вуза. В настоящем издании предложены универсальная методика оценки экономической устойчивости высших образовательных учреждений, методика проведения финансового анализа вуза, а также инновационные разработки в области локального нормативно-правового регулирования.

Раздел 1. Образование – фундаментальный фактор развития общества и государства. Новые условия функционирования системы образования: проблемы, возможности развития.

Историческая парадигма

1.1. Экономическая и социальная значимость высшего образования для общества

История развития человечества свидетельствует о том, что решающим фактором общественного благосостояния является образование. Образование является также одним из факторов экономического и социального прогресса и должно обеспечивать адекватный мировому уровень общей и профессиональной культуры общества, интеграцию личности в национальную и мировую культуру, формирование человека и гражданина, нацеленного на совершенствование общества, воспроизводство и развитие кадрового потенциала общества. Ведущая роль в системе образования принадлежит высшей школе.

Как субъект общества вуз выступает в роли центра науки, культуры и образования, удовлетворяющего подготовку кадров, фундаментальные и прикладные исследования, внедрение новых знаний в общество. Как субъект экономики вуз является организацией, потребляющей государственные ресурсы в целях выполнения государственных (отраслевых) заказов на подготовку кадров и проведение исследований. Как субъект отрасли вуз выступает в роли центра специализированной подготовки кадров и проведения целеориентированных исследований по отраслевым программам за счет средств отрасли.

Особенность роли вуза для текущей и будущей жизни общества требует специального отношения к нему со стороны самого общества и руководства страны.

Можно выделить три главных предназначения вуза в экономическом механизме страны:

- сохранение культурного и образовательного национального потенциала;
- повышение уровня образованности населения;
- научно-техническое развитие страны.

Система образования имеет двойную направленность: в прошлое и в будущее. В образовании, с одной стороны, осуществляется воспроизводство накопленных знаний и опыта, а с другой – закладывается и определяется облик будущей жизнедеятельности как отдельного челове-

ка, так и всего общества в целом. Значимость образования для развития общества обусловлена растущей ролью организационных и информационных технологий при снижении роли материального производства.

Опыт развития мирового сообщества подтверждает, что на роль лидеров в социально-экономическом развитии всегда претендовали страны, имеющие наиболее высокий уровень образования, науки и культуры. Высшее образование граждан расширяет возможности государства. Это можно наглядно проиллюстрировать, приведя международные данные за 1999 год (табл. 1.1), связывающие уровень образованности с показателями экономики и человеческого потенциала страны.

Таблица 1.1

Международные исследования в области развития человеческого потенциала

Показатели	Россия	Канада	США	Япония	Велико-британия	Франция	Германия	Италия
Индекс уровня образования, доли	0,92	0,99	0,97	0,94	0,99	0,97	0,95	0,93
Уровень грамотности взрослого населения, %	99,0	99,0	99,0	99,0	99,0	99,0	99,0	98,3
Ожидаемая продолжительность жизни, лет	66,6	79,0	76,7	80,0	77,2	78,1	77,2	78,2
Валовой национальный продукт, млрд. долл. США	394,9	95,0	7783,1	4812,1	1231,3	1541,6	2321,0	1160,4
Реальный ВВП на душу населения, тыс. долл. США	2,68	19,64	29,08	38,16	20,87	26,30	28,28	20,17
Доля расходов на образование, % от общих государственных расходов	9,6	13,5	14,4	9,9	-	11,1	9,5	9,0
Доля расходов на образование, % от ВВП	4,1	7,0	5,4	3,6	5,4	6,1	4,8	4,7
Расходы на образование, млрд. долл. США	16,19	41,65	420,29	173,24	66,49	94,04	111,41	54,54

Высшая школа является одним из стратегических ресурсов страны. Образовательная система оказывает влияние на такие категории, как сохранение независимости, свободы принятия решений, ресурсов (в том

числе интеллектуальных). Воздействие это можно разделить на два направления. Во-первых, это подготовка специалистов в области наукоемких технологий, производства технических средств защиты, обучение выпускников методам работы в информационных сетях, правилам сохранности изобретений. В связи с вхождением России в мировое информационное пространство резко увеличился обмен информацией. Утечка ценной информации в масштабах страны ведет для отдельной фирмы к убыткам десятков человек, а для страны в целом – к падению уровня жизни граждан, росту национальных долгов, сдерживанию развития наукоемких производств.

Во-вторых, активно действующая высшая школа обеспечивает квалифицированными специалистами соответствующие отрасли национальной промышленности и является гарантом их технического развития. Если страна имеет высокий уровень образования, то ее экспорт складывается из наукоемких технологий и машин. Если мы хотим достичь более высокой производительности труда, большей эффективности экспорта, занять достойное место в системе международного разделения труда, то это можно сделать лишь через рост качества подготавливаемых в высшей школе специалистов.

На сегодняшний день важно не только обеспечение высокого уровня образования в стране, но и удержание в ней наиболее интеллектуальной части общества. У выпускника вуза сегодня отсутствуют обязательства перед страной (обществом), вложившим средства в его образование. Выпускник российского вуза, работающий в другой стране, с одной стороны, способствует росту престижа российского образования, но с другой стороны – это экономическая потеря страны.

Человек, стремящийся получить высшее образование или повысить квалификацию, предполагает, что новый объем знаний позволит ему получить подходящую или более высокооплачиваемую работу. Новые или дополнительные знания должны обеспечить большую производительность труда. Государство и обучаемый, вкладывая средства сегодня, рассчитывают на отдачу и рост дохода в будущем. Конечно, будущий рост доходов должен покрывать объем вложенных средств.

Обучение инженера осуществляется пять-шесть лет, а повышенная отдача от его труда будет происходить 30-40 лет. Таким образом, инвестиции в образование более выгодны по сравнению с вложением средств в материалы, где имеет место разовая отдача, и покупкой оборудования, которое эксплуатируется 10-15 лет.

Обществу для обеспечения собственного существования необходима определенная категория, называемая кадровым потенциалом, – количест-

во работников, характеризующихся определенным качеством их потенциального труда. Поскольку удовлетворение данной потребности определяет в конечном итоге стабильность государства, разрабатываются принципы функционирования и выделяются соответствующие ресурсы для создания социального института – системы образования. Можно выделить следующие элементы функционирования системы образования:

- конечным потребителем результатов деятельности системы образования является государство (это заказчик, формулирующий собственные требования к конечному продукту системы образования и оценивающий их с позиции удовлетворения собственных интересов);

- центральным элементом (субъектом) системы образования является индивид, который выступает носителем (представителем) результата практической деятельности системы образования. Поэтому именно он является конечным элементом, на который нацелена вся деятельность системы образования (по его трансформации в востребованного обществом и государством работника);

- каждый индивид в силу ряда обстоятельств обладает собственным представлением о своем предназначении, определяет и добивается своего места (ниши, статуса) в обществе за счет осуществления определенной меры труда (прежде всего собственной практической деятельности). Поэтому он заинтересован в максимальной величине эквивалента, получаемого в обмен на меру собственного труда, а следовательно, и в повышении его качества. Индивид нуждается в получении такого профессионального образования, которое обеспечит наибольшую эффективность обмена его меры профессионального труда на соответствующий эквивалент;

- индивид предъявляет собственные требования к системе высшего образования, причем эти требования могут и не совпадать с требованиями государства к системе высшего образования. Возникает вопрос о приоритетности требований к системе высшего образования. Деятельность невозможна без индивида, а востребованная деятельность предполагает определенную меру его труда. Мера труда служит основой возможных обменов, приводящих к обоюдному удовлетворению потребностей взаимодействующих субъектов. Увеличение уровня сложности труда требует соответствующего подкрепления в виде образовательных услуг, предоставляемых индивиду. Он в свою очередь пользуется или не пользуется услугами в зависимости от собственных потребностей и учета того факта, что востребованная государством мера труда должна лучше оплачиваться.

Следовательно, система высшего образования оказывается в двойственном положении: с одной стороны, она обязана выполнить государственный заказ, с другой – соблюдать интересы каждой конкретной лично-

сти. Для этого конкретизируются принципы функционирования системы: в ней формируются и распределяются потоки ресурсов, создается иерархия и обеспечивается управление как системой в целом, так и отдельным образовательным учреждением.

Каждое образовательное учреждение неповторимо по многим показателям (территории, ресурсам, специфике, имиджу и т.д.). В то же время все образовательные учреждения функционируют во внешней среде, которая не только ими формируется, но и оказывает внешнее влияние на их внутреннюю жизнь. Главным фактором, воздействующим на функционирование образовательного учреждения, является рынок, который определяет отношения и взаимозависимость образовательного учреждения с общей экономической системой.

1.2. Процесс адаптации российских и зарубежных высших учебных заведений к новым экономическим условиям

Современный государственный вуз – это субъект общества и государства, он выступает в роли центра образования, науки и культуры, удовлетворяющего потребности общества и выполняющего государственные заказы на подготовку специалистов и фундаментальные научные исследования. С другой стороны, вуз – это субъект рыночной экономики, выступающий в роли товаропроизводителя интеллектуальной продукции и образовательных услуг и свободно реализующий свою продукцию на рынке. В этом случае вуз заботится о своих доходах и прибыли, хотя и является некоммерческой организацией, а предпринимательской деятельностью занимается, так как это служит достижению целей вуза и соответствует этим целям.

Вне рыночных отношений высшее образование и его учебные заведения существовать уже не могут, тем более что законом “Об образовании” определено право самостоятельно осуществлять финансово-хозяйственную и предпринимательскую деятельность.

Принципы плановой экономики больше не оказывают влияние на развитие отечественной системы образования: ликвидирована монополия государства на образование, расширена самостоятельность учебных заведений. Возросли возможности граждан в свободном выборе учебных заведений, образовательных и профессионально-образовательных программ.

Следует отметить, что, будучи связанными новыми обязанностями и свободами, процессы управления в вузах становятся все более похожими на те, которые используются в сфере предпринимательства. Монопольное в прошлом положение многих вузов перестало быть таковым, и теперь они вынуждены вести конкурентную борьбу за потребителей своих образовательных услуг. Очевидно, что вуз может добиться успеха и конкурен-

тоспособности при работе в рыночных условиях, только обеспечивая качественное высшее образование для потребителей.

В условиях переходного периода к рыночному хозяйству в России существенно изменяются экономические условия для функционирования вузов. Формирующиеся новые производственные отношения поставили вузы, с одной стороны, в жесткие бюджетные границы, с другой – предоставили практически неограниченные возможности для развития коммерческой образовательной, научной, инновационной и другой деятельности.

Обеспечение соответствия высшего образования требованиям современности рассматривается в литературе многими авторами, в первую очередь – с точки зрения роли и места высшего образования в обществе, его функций, касающихся преподавания, научных исследований и предоставляемых услуг, а также, в более широком смысле, с точки зрения его связей с рынком труда, с государственными и общественными источниками финансирования и его взаимодействия с другими ступенями и формами финансирования.

Переход к рыночной системе в нашей стране выдвигает требование более детального изучения опыта организации образования в развитых капиталистических странах и того, что накоплено положительного в наших вузах. Кроме того, новый тип экономических отношений заставляет систему образования изменить философию деятельности, исходя из потребности подготовки специалистов с новыми качественными характеристиками.

Среди причин, объясняющих интерес к вопросам, связанным с необходимостью постоянной модернизации системы образования и профессиональной подготовки специалистов для современной экономики, одной из наиболее существенных является низкий уровень прироста населения и соответственно рабочей силы во всех развитых странах. Кроме того, в передовых странах достигнуто практически полное удовлетворение базовых потребностей. Большую роль начинают играть нематериальные потребности, менее массовые и более индивидуализированные, реализация которых требует применения в больших масштабах творческого труда. Главным становится производство не вещественных ресурсов, а человеческого капитала, формирование которого происходит в системе образования.

Несомненно, в странах с рыночной экономикой имеются различия в системе высшего образования, тем не менее просматриваются определенные общие, присущие всем им особенности в системе подготовки кадров. Прежде всего, обучение оплачивается студентом почти полностью (в США) или частично (во Франции), что формирует соответственное отношение студента к получению знаний. Студент, оплативший обучение, сам заинтересован в том, чтобы полученные знания стали товаром, который можно предложить на рынке труда. Такая ситуация побуждает преподавателей и руководство к постоянному совершенствованию образовательной систе-

мы. Рыночный подход во взаимоотношении студент-вуз отражается также в праве выбора студентом курсов для изучения и включения их в его программу. Междисциплинарный подход к образованию обусловлен возрастанием интеграции знаний в процессе производства. Этот подход способен вызвать желание самостоятельно приобретать знания. Практически во всех странах в последние десятилетия наблюдается ускорение процесса устаревания профессий и специальностей. По данным американской статистики, половина существовавших в 1987 г. специальностей еще не наблюдалась в 1967 г., а в начале XXI века, как ожидается, большинство их будет новыми. Предполагается, в частности, что не менее 90 % информации, необходимой человеку для выполнения трудовых функций в 2009 г., могут быть получены им в предыдущие 20 лет. Приведенные факты подтверждают необходимость модернизации и адаптации к меняющимся условиям всей системы образования.

Многие авторы, занимающиеся проблемами высшей школы, отмечают, что вузы России переживают сегодня сложный период в своей деятельности. Новые экономические условия для вузов России подразумевают не только адаптацию к процессу глобального перехода мирового сообщества к новому типу экономических отношений, но и переход к рыночной экономике. Необходимость адаптироваться к новым условиям деятельности в целях обеспечения качественного образования побуждает вузы использовать наряду с бюджетным финансированием все остальные методы деятельности, приносящие доходы. В то же время реализации данной задачи мешает ряд экономических трудностей, с которыми сталкиваются субъекты современного рынка образовательных услуг:

- снижение платежеспособности потребителя образовательных услуг по отдельным регионам;
- прекращение оплаты по договорам обучения;
- сокращение объемов государственного финансирования вузов;
- старение и износ материально-технической базы;
- дефицит профессорско-преподавательского состава и его старение.

В то же время немаловажной частью доходов вузов в перспективе должно стать внедрение платного обучения. На первом этапе это может быть плата предприятий и различных коммерческих структур за обучение требующихся им специалистов. Платное обучение должно существовать наряду с бесплатным. Плата за обучение должна покрывать все расходы вуза на подготовку специалиста. Помимо решения чисто материальных проблем, платное обучение способствует решению и других вопросов. Прежде всего снимается проблема трудоустройства выпускников. При подготовке по заказу предприятия в процессе обучения могут быть учтены особенности этого предприятия, и выпускник будет сразу готов к выполнению конкретной работы. Кроме того, в условиях роста стоимости

обучения предприятия заинтересованы в дополнительном контроле за успеваемостью “своего” студента, будут более жестко подходить к отбору на стадии направления в вуз.

Актуальной проблемой при формировании рыночной инфраструктуры является подготовка и переподготовка кадров. Результативный переход к рынку может осуществиться только при условии подготовки в достаточном количестве и надлежащего качества специалистов в области менеджмента и экономики. Услуги по подготовке и переподготовке кадров позволят наряду с решением материальных проблем напрямую общаться с работниками отраслей народного хозяйства. Это облегчит работу вуза по выявлению тенденций и мониторингу требований рынка и позволит вносить коррективы в текущую деятельность.

Ключевым моментом предполагаемых изменений является новый финансовый механизм. Финансовых средств государственного бюджета явно не хватает для поддержки образовательных учреждений. Необходимо создать ситуацию, при которой государство будет управлять финансированием системы образования через стимулы в виде налоговых льгот, через поддержку реального интереса потребителей в образовании. Государство должно стимулировать платежеспособный спрос со стороны предприятий и физических лиц на подготовку и переподготовку по конкретным специальностям и профессиям, не оказывая предпочтения конкретным направлениям или уровням образования. Здесь могут быть конкретные налоговые льготы предприятиям или создание системы государственных кредитов на образование, но, к сожалению, принятые в последние годы законы (Налоговый кодекс, Земельный кодекс и другие) ухудшают финансовое положение вузов.

В системе управления образованием могут быть предусмотрены следующие изменения: введение вневедомственной системы контроля качества образования, создание устойчивой связи системы образования с рынком труда, развитие нормативно-правовой базы вузов, расширение прав руководства вузов в управлении внутренними финансовыми потоками. Возможны уменьшение роли органов управления образованием в сфере бюджетно-распределительных функций и концентрация на формировании стандартов, контроле качества образования, сертификации учебных заведений.

Федеральные стандарты должны установить уровень и содержание государственных программ, уровень и материального, и методического обеспечения, права и обязанности педагогов. Ведомственная система аккредитации должна быть заменена федеральными общественными и вневедомственными научно-методическими советами по направлениям образования с участием профессиональных экспертов международного уровня, руководителей ведущих ведомств, предприятий и университетов России.

Процедура лицензирования и государственной аккредитации вуза должна стать обязательной и более гласной. Программы и учебные планы должны допускать общественное обсуждение, а контроль качества подготовки выпускников – независимую процедуру. Должны быть повышены требования к материально-технической базе и преподавательскому составу.

Нормативное финансирование учреждений образования предполагается построить на базе нормативного принципа. Норматив должен включать преимущественно текущие расходы: заработную плату, учебные и административно-хозяйственные расходы, расходы на повышение квалификации, на содержание и ремонт оборудования. Вуз заключает контракт с органом управления на подготовку специалиста по соответствующему направлению и форме обучения и получает соответствующее финансирование. Государственный заказ должен состоять из федеральной и региональной частей. Заказы со стороны предприятий могут быть в форме долгосрочных контрактов или оплаты части обучения с учетом имеющейся потребности. Заказ должен обеспечиваться финансированием в расчете на одного студента без разделения по статьям бюджетной классификации.

Общий поток финансирования должен включать государственный заказ, региональный заказ, заказы предприятий и частных лиц, поддержку из стипендиального фонда, фонда студенческих грантов, фондов развития вузов или отдельных сторон их деятельности (библиотеки, системы коммуникаций, инновационные разработки и т.п.), доходы от научной деятельности, доходы от использования имущества.

В последнее время все чаще говорят о том, что важной составляющей решения проблем развития высшего образования в России является интеграция в мировую образовательную систему. Российское высшее образование пользуется высоким авторитетом во всех странах мира. Интеграция высшей школы России в международную систему призвана обеспечить использование мирового опыта и достижений в науке, технике и образовании в интересах общества, повышение качества подготовки специалистов, развитие международного сотрудничества вплоть до совместного производства.

Деятельность системы образования в целом и отдельного вуза периодически сталкивается с необходимостью осуществления принципиальных крупномасштабных изменений. Меняются экономические условия в государстве, видоизменяются техника и наука, трансформируются предприятия и целые отрасли. Государство, выдвигая перспективные цели, ставит новые задачи перед системой образования. При планировании в сфере высшего образования необходимо учитывать повышение международной мобильности, высокую долю расходов на высшее образование и рост его стоимости.

Наибольшую важность представляет проблема компромисса между количеством и качеством подготовки специалистов. Расширение объема предоставляемых услуг должно обеспечиваться соблюдением высоких стандартов с учетом условий развития новых общественных отношений информационного типа.

Таким образом, в последнее десятилетие в России наблюдается трансформация высшего образования, которая затрагивает все её элементы – от финансирования и управления до содержания образования. Эти изменения происходят под воздействием как внешних, так и внутренних факторов. Основные тенденции функционирования системы высшего образования на современном этапе показаны на схеме (рис. 1.1).



Рис. 1.1. Последовательность оценки экономической устойчивости

Из схемы видно, что существуют три основополагающих фактора влияния, в результате действия которых возникают изменения в системе управления образовательным процессом, требующие в свою очередь по-

вышения эффективности деятельности вузов, совершенствования организационно-финансовых механизмов управления, серьезных изменений в процессах университетского менеджмента.

1.3. Современное состояние образования и рынка труда в России по данным Госкомстата и Министерства образования РФ (краткий анализ справочно-статистических материалов)

По данным переписи 1989 г. и микропереписи 1994 г. получены данные об уровне образования населения (рис. 1.2). Лица, имеющие высшее профессиональное образование, составляют 20,1 % в общей численности занятого населения.

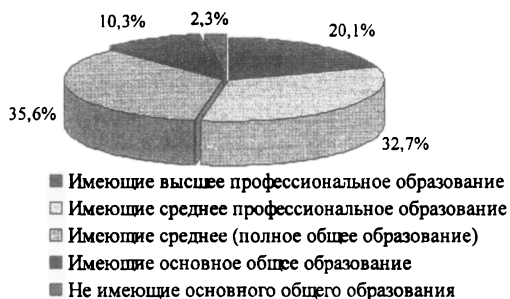


Рис. 1.2. Распределение занятого населения по уровню образования в 1994 г. (от общей численности занятого населения)

Согласно данным Государственного комитета РФ по статистике за 2001 год, доля лиц, имеющих высшее профессиональное образование, составляет 23,8 % в общей численности занятого населения (рис. 1.3).



Рис. 1.3. Распределение занятого населения по уровню образования

Повышение доли лиц, имеющих высшее профессиональное образование, свидетельствует о повышении значимости высшего образования.

Расходы на одного студента учреждений профессионального образования в различных странах в 1998 г. представлены на рис. 1.4. В России расходы на одного студента составляют 0,75 тыс. долл., что является самым низким показателем по сравнению с другими странами (например, в Швеции – 13 тыс. долл.). Эти данные свидетельствуют о выбранной страной политике в отношении образования.



Рис. 1.4. Расходы на одного студента учреждений профессионального образования в различных странах в 1998 г.

На 1 января 2001 г. на территории РФ действует 965 гражданских высших учебных заведений, в том числе 562 государственных вуза федерального ведения, 35 государственных вузов подчинены субъектам РФ, 12 муниципальных вузов, 358 негосударственных вузов, из которых 205 имеют государственную аккредитацию. Общая численность студентов к 2001 г. достигла 4742 тыс. человек, в том числе обучающихся в государственных высших учебных заведениях – 4271 тыс. человек, а в негосударственных высших учебных заведениях – 471 тыс. человек.

На 1 января 2002 г. на территории РФ действует 1008 гражданских высших учебных заведений, в том числе 621 государственный вуз, 387 негосударственных вузов. Общая численность студентов к 2002 г. составила 5427 тыс. человек, в том числе обучающихся в государственных высших учебных заведениях – 4797 тыс. человек, а в негосударственных высших учебных заведениях – 630 тыс. человек.

Детально рост количества вузов и численности студентов представлен на рис. 1.5 и 1.6.

Прием студентов в государственные вузы (рис. 1.7) вырос за 10 лет почти в 2 раза (в 1990 г. – 584 тыс. чел., в 2000 г. – 1140 тыс. чел., в 2001г. – 1263 тыс. чел.).

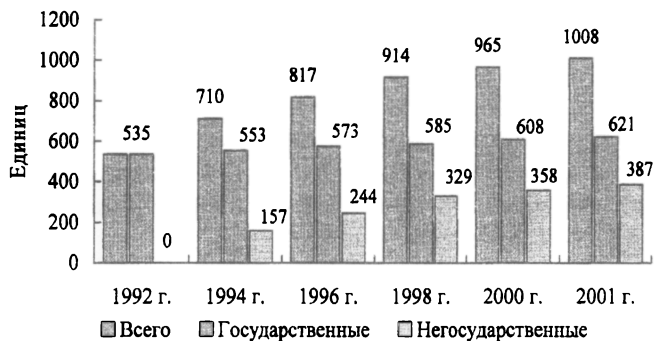


Рис. 1.5. Количество вузов в РФ

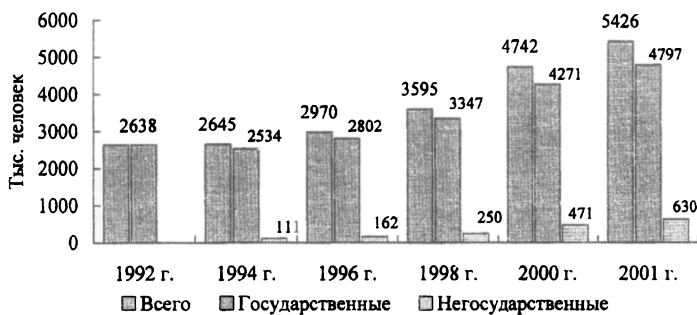


Рис. 1.6. Число студентов в РФ

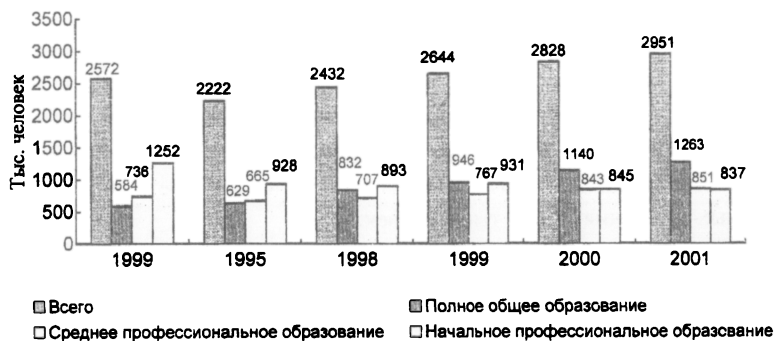


Рис. 1.7. Прием студентов в государственные вузы в РФ

Численность обучающихся в государственных высших учреждениях профессионального образования на 10 тыс. человек к 2001 г. составила 327 человек (рис. 1.8). Динамика приема и выпуска студентов приведена на рис. 1.9.



Рис. 1.8. Численность обучающихся в государственных учреждениях профессионального образования на 10 тыс. человек

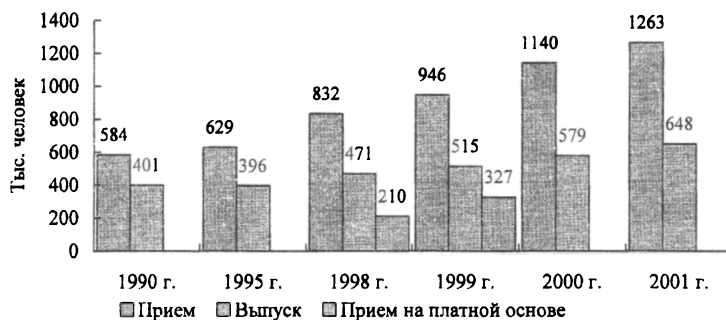


Рис. 1.9. Прием и выпуск студентов

В последние годы наметилась тенденция увеличения численности приема и выпуска студентов, в том числе на платной основе.

Общий структурно-трансформационный кризис российской экономики отразился на рынках труда. Падение производства всегда приводит к сокращению численности занятости и росту безработицы. Снижение занятости, которое наблюдалось в течение восьми лет с 1991 г. по 1998 г., явно

не сопоставимо с темпами падения ВВП, сократившегося за это время почти в два раза. Это свидетельствует о наличии избыточной численности занятости на предприятиях или о скрытой безработице. Нерациональная отраслевая структура экономики порождает сегодня структурную безработицу.

С учетом благоприятной экономической ситуации, которая сложилась в стране в течение последних лет, положение на рынке труда можно оценивать более оптимистично.

Действительно, реальный и прогнозируемый рост ВВП и объемов выпуска по основным отраслям экономики должны положительно отразиться на занятости.

Структура занятого и безработного населения по уровню образования (2001 г.) приведена в табл. 1.2. По данным выборочных обследований занятости, проводимых Госкомстатом России, в 2001 г. лица с высшим образованием составляли 21,6 % в численности занятых и только 15,4 % - в численности безработных.

Таблица 1.2

Структура занятого и безработного населения по уровню образования (2001 г.)

Уровень занятости	Уровень образования				
	Высшее и незаконченное высшее	Среднее и начальное профессиональное	Общее среднее (полное)	Основное общее	Начальное общее, не имеют начального общего
Занятые	26,1	39,7	23,5	8,7	2,0
Безработные	15,4	22,8	46,0	14,3	2,6

Количественные показатели приема и выпуска учащихся образовательными учреждениями и их динамика за 1992-2001 гг. (табл. 1.3, 1.4 и рис. 1.10, 1.11) показывают, что сокращается выпуск учреждениями начального профессионального образования и резко возрастает (почти в два раза за восемь лет) набор студентов в вузы. Значит, структурный кризис на рынках труда будет продолжаться и в ближайшем будущем.

Таблица 1.3

Прием учащихся образовательными учреждениями, тыс. человек

Образовательные учреждения	1990 г.	1995 г.	1998 г.	1999 г.	2000 г.	2001 г.
Вузы	584	629	832	946	1140	1263
Сузы	736	665	707	767	843	851
НПО	1252	928	893	931	845	837

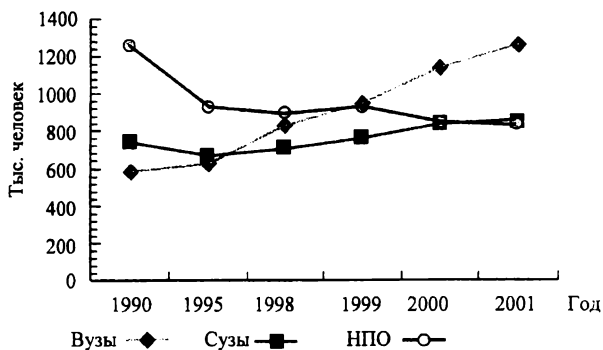


Рис. 1.10. Динамика приема учащихся

Таблица 1.4

Выпуск учащихся образовательными учреждениями, тыс. человек

Образовательные учреждения	1992 г.	1993 г.	1994 г.	1995 г.	1996 г.	1997 г.	1998 г.	1999 г.	2000 г.	2001 г.
Вузы	425	444	407	396	415	436	471	515	579	648
Сузы	585	546	532	473	494	538	545	563	579	593
НПО	1039	922	878	841	821	800	785	770	763	757

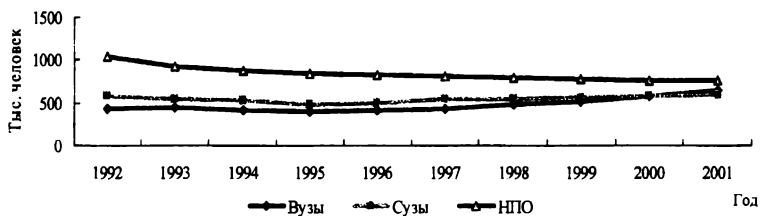


Рис. 1.11. Динамика выпуска учащихся

По этой причине необходима государственная селективная поддержка образования, т.е. финансирование в первую очередь образовательных учреждений, готовящих специалистов, действительно нужных на рынке труда, а не потенциальных безработных, которых придется содержать и переобучать за счет государства.

Для выработки критериев селективной поддержки необходимо оценить динамику и структуру спроса на труд в целом, а также в отдельных отраслях и регионах.

Численность занятых в экономике оценивают на основании демографических прогнозов. Рост численности к 2003 г. по сравнению с 1999 г. на 1,5 млн. человек обусловлен особенностями половозрастной структуры населения: на рынок труда в эти годы выходит многочисленное поколение рожденных в первой половине 1980-х гг., когда наблюдался пик рождаемости. Численность занятых в разных отраслях непродуцированной сферы менялась за последние годы по-разному; например, в ЖКХ и здравоохранении сложился устойчивый рост, а наука и образование характеризовались постоянным сокращением занятости.

Следовательно, прогноз численности занятых в экономике консервирует сложившуюся структуру занятости и не в состоянии отразить новые тенденции на рынке труда.

Кроме того, при составлении прогноза занятости необходимо использовать данные (табл.1.5) о безработных выпускниках учебных заведений, зарегистрированных в органах Федеральной службы занятости.

Таблица 1.5

Безработные выпускники учебных заведений, зарегистрированные в органах службы занятости

Год	Единица измерения	Школы	ПТУ	Сузы	Вузы	Всего
На 1 января 1999 г.	человек	38673	48642	41267	13719	143201
	%	27,2	34,2	29,0	9,6	100,0
На 1 января 2000 г.	человек	25635	29086	30100	10340	95161
	%	26,9	31,6	30,6	10,9	100,0

Доля зарегистрированных в службах занятости граждан с высшим образованием возросла с 9,6 до 10,9 % (на 2000 г. по сравнению с 1999 г.), а число вакансий было в 5 раз меньше. Это еще раз подтверждает несоответствие структуры спроса и предложения по профессионально-квалификационному признаку.

Рекрутинговые агентства, в отличие от служб занятости, работают по найму специалистов высокого и среднего уровня – от топ-менеджеров до офисного персонала; повышенным спросом в этом сегменте рынка стабильно пользуются специалисты по продажам и продвижению товаров и услуг: менеджеры и директора по сбыту, менеджеры по продажам, начальники и директора отдела продаж, торговые представители, маркетоло-

логи, брэнд-менеджеры. Динамика спроса на этих специалистов положительная.

Самые востребованные профессии на рынке труда приведены в табл. 1.6.

Таблица 1.6

Самые востребованные профессии на рынке труда

Профессия	Доля в банке вакансий ведущих кадровых агентств, %
Торговый представитель	18
Менеджер по продажам	14
Финансовый директор	13
Бухгалтер	11
Инженер	11
Маркетолог	8
Специалист по налогообложению	7
Специалист по рекламе	6
Аудитор	5
Арт-директор	5
Брэнд-менеджер	5
Системный администратор	4
Программист	4
Логист	3
Менеджер Интернет-проекта	3
Корпоративный юрист	2

Таким образом, даже краткие сведения из системы образовательной статистики отражают новые явления и процессы в сфере образования. Тем не менее сегодняшняя образовательная статистика характеризует в основном количественные аспекты образовательной деятельности и слабо ориентирована на оценку её качества и результативности. В то же время она показывает неполное соответствие качества выпускаемых специалистов требованиям рынка.

1.4. Историческая парадигма развития системы образования

Исторический анализ причин реформ управления высшей школой у нас в стране позволяет проследить многочисленные перестройки в начале каждого нового этапа государственного правления, влекущего за собой реконструкции управления высшей школой. Политическая и идеологическая направленность высшего образования подчиняла его сиюминутным интересам, превращая социокультурный феномен высшего образования в

один из объектов управленческих манипуляций. Высшая школа реконструировалась согласно новым политическим целям, трансформировались цели, содержание и методы обучения – весь дидактический комплекс, причем сама ценность образования и науки государством не учитывалась.

Любые попытки реформ и контрреформ привели к невосприимчивости высшего образования к трансформациям. Высшее образование самостоятельно сформировало собственную систему ценностей, определило первоочередные задачи и средства их реализации, то есть внутри управляемого правительством официального государственного института возникло собственное высшее образование, ориентированное на потребности науки, общества и личности.

Более полутора столетий высшая школа, существовавшая в рамках государственного управления, не могла свободно развиваться из-за строгого регулирования со стороны государства.

Рассмотрим основные этапы проведения реформ и контрреформ управления высшим образованием на примере наиболее репрезентативных источников университетских уставов. Их сравнительный анализ позволяет проследить генезис принципов организации управления, развивающихся на протяжении XIX-XX веков.

В начале XIX века в России была проведена первая реформа высшего образования, соответствовавшая либеральному курсу правительства. В 1809 году вышел указ, составленный М.М. Сперанским, об экзаменах на чин, являющихся принудительно-побудительным средством развития высшего образования. Этот указ внес логику в подготовку чиновников и соответственно недостающее звено – в бюрократическую карьеру. Образование стало необходимым для становления или дальнейшего развития карьеры.

Таким образом, главенствующая роль в образовании не передоверялась бюрократической структуре, а по праву принадлежала университетам. В практике управления это означало известную децентрализацию системы образования. Безусловно, независимость и самоуправление в рамках феодального государства становились проблематичными. Гонения на науку, образование, университеты начались уже в начале 1810-х годов.

Контрреформы высшего образования 1820-1850-х годов, по сути, преследовали сугубо полицейские цели. Основным свойством контрреформ было то, что они полностью отрицали закономерности и потребности эволюции мировой европейской системы образования и изыскивали некий особый путь развития российского образования. В создавшихся условиях это вело к упрощению высшей школы, низведению ее до уровня училища.

В то же время на Западе был произведен важнейший переворот в высшем образовании: университет становится не только учебным, но и, в первую очередь, научным центром, где изначально создается наука и лишь в связи с этим производится обучение.

Прежде чем вновь созданные в России университеты окрепли, а проведенные в области преобразования стали приносить плоды, страна вступила в новую полосу внутренней реакции. Реакция по отношению к высшему образованию была связана с событиями в Западной Европе, прежде всего в Германии, где имели место студенческие выступления. Отечественные университеты стали казаться правительству рассадником революции и безнравственности. В отличие от буржуазных стран Запада, где государство, по существу, закрепляло процессы, шедшие снизу, нейтрализовывало определенные результаты общественной деятельности своего управления, в феодальной России самодержавие самостоятельно формировало высшую школу по своему усмотрению.

Самодержавие закрепляло за собой руководящую роль, пока под напором обстоятельств не было вынуждено в 1860-е годы сделать первый шаг по пути превращения феодальной монархии в буржуазную. С вступлением России в эпоху капитализма образование во все большей степени превращается в важнейшую функцию общества.

Высшее образование менялось в соответствии с происходящими в стране переменами. Это означало для него отказ от работы "на заказ" государства и создание буржуазной модели высшей школы, ориентированной на рынок общества.

Важнейшей целью университета декларируется развитие науки. Свобода научных знаний и отношения профессоров и студентов – важнейшее средство для достижения этой цели.

Любые высокие принципы либерализма в высшей школе военно-полицейского государства не реализуются в сфере педагогических и психологических процессов, а сводятся к созданию лишней, вспомогательной функции госуправления. Реформа по-прежнему проводилась государством, которое продолжало тормозить прогрессивные тенденции.

Новый устав 1884 года, появившийся в условиях жестокой правительственной реакции, отменил автономию, поставил университеты в полную зависимость от Министерства народного просвещения и от попечителей учебных округов.

Кризис университетского образования в 80-90-е годы XIX века в очередной раз доказал полную несостоятельность попыток руководить наукой и образованием бюрократическими методами, подчинить преподавание в высшей школе политическим целям.

Под давлением нарастающей революции правительство пошло на уступки и ввело в университетах так называемые фирменные правила от 25 августа 1905 года, устанавливающие автономию. Сенат разъяснял, что “саму автономию надо понимать только в смысле применения выборного канала, но отнюдь не в смысле самостоятельности университета от министерства просвещения”.

На рубеже веков возникла необходимость выхода из векового замкнутого круга реформ и контрреформ. Эту неизбежность ощутили все. Однако правительство по-прежнему стремилось взять всю власть в свои руки, а общественно-педагогическое движение преодолевало кризис образования.

Преодоление кризисной ситуации привело к парадоксальному явлению – активности общественно-педагогического движения, принявшей конструктивный характер. Появились теоретические концепции, проекты, планы переустройства – все для того, чтобы предложить пути выхода из создавшегося положения.

Мнения многих исследователей, с которыми мы согласны, сводились к тому, что главный принцип, который может гарантировать высокое качество концепции, – системный подход. Суть этого подхода заключается в том, чтобы рассматривать высшую школу не отдельно от окружающей среды, а только в составе системы более высокого уровня, вплоть до общества, государства и мировой системы.

На протяжении XX века в России периодически проводились масштабные попытки модернизировать общество, мобилизовать его интеллектуально-творческие ресурсы на стратегических направлениях “прорыва” в будущее. При этом решающая роль всегда отводилась науке и образованию, то есть эти два направления становились практически главным содержанием процесса модернизации. Наиболее ярким примером этого являются 1960-1970-е годы – становление симптомов кризиса нашей модели общества. Именно в это время быстрый рост научного образовательного потенциала позволил в значительной степени удерживать темпы отставания страны от динамики развития всего мира.

К концу 80-х годов система образования находилась в глубоком кризисе. Причины этого – остаточный принцип финансирования, разрушающаяся материальная база, общий спад в промышленности. Общий структурный кризис экономики привел к снижению реальной востребованности выпускников вузов, они уже не могли претендовать на рабочие места и заработную плату, которые были доступны ранее.

90-е годы сопровождались особыми переменами в организации процесса функционирования, выработки новых законов и правил в учебной,

кадровой и финансовой деятельности. 1996 год стал для высшей школы годом перехода на принципиально новые финансовые условия существования.

С переходом российской экономики на рыночные рельсы все субъекты хозяйственной деятельности оказались в принципиально новых условиях функционирования. Будучи связанными новыми обязательствами, но, одновременно, и получив целый ряд новых свобод, далеко не все предприятия и организации смогли успешно адаптироваться к новым экономическим условиям. Подавляющее большинство предприятий оказались неспособны в полном объеме удовлетворять требования кредиторов и осуществлять обязательные платежи в бюджет. В результате этого многие субъекты признавались банкротами, переживая процедуры ликвидации, или преобразовывали свою организационно-правовую форму, проводя реорганизационные операции, другие были вынуждены частично поменять род своей деятельности, добавляя в реестр выполняемых ими работ все новые и новые направления, расширяя или сужая ассортимент выпускаемой продукции и т.д., а некоторые и по сей день влечат жалкое существование, не получая реальной прибыли, но и не разорившись окончательно. Но утверждать, что становление и формирование развитой рыночной экономики коснулось лишь отраслей материального производства, принципиально неверно. Практика показала, что развивающиеся рыночные процессы оказывают прямое влияние на состояние бюджетной сферы, включая образование. Вузы являются частью экономической системы страны, поэтому все принципиальные изменения в экономике проявляются в их деятельности.

Экономические условия деятельности государственных вузов во второй половине 90-х годов были крайне неблагоприятными и проявлялись в следующих особенностях:

- финансирование только оплаты труда и стипендии студентов (причем финансирование не в полном потребном объеме по отношению к действующим постановлениям);
- отсутствие финансирования коммунальной сферы обеспечения деятельности вуза;
- отсутствие финансирования социальной поддержки работников вуза и студентов;
- отсутствие финансирования приобретения нового оборудования;
- отсутствие финансирования нового строительства.

Особенно тяжело пришлось вузам, осуществляющим подготовку кадров для промышленности, энергетики, транспорта.

С 1996 года в экономической политике правительства появилась тенденция в принятии экономических постановлений без финансового

обеспечения. Фактически разрешаются большие выплаты при сохранении прежнего бюджетного обеспечения. Примером может быть закон “О высшем и послевузовском образовании”, подписанный Президентом в августе 1996 года и предусматривающий увеличение стипендий и заработной платы работникам вузов. В то же время выделяемых вузам средств не хватало для выплаты заработной платы и стипендий даже в прежнем объеме.

Высшее учебное заведение на сегодняшний день среди всех остальных участников рынка не является исключением. Оказавшись в новых экономических условиях, вузы стали полноправными субъектами рыночных отношений. Это значит, что институты, университеты, академии, изначально имея некоммерческую природу и являясь субъектами социально значимой отрасли, получили коммерческие возможности, т.е. определённую свободу от административно-командного механизма управления путём перехода к сугубо рыночному механизму регулирования их хозяйственной деятельности.

Переход к рыночной экономике повлек за собой серьезные перемены в условиях функционирования государственного вуза, как с точки зрения изменений его отношений с внешним миром, так и с точки зрения внутренней деятельности.

В послесоветский период в вузах произошли существенные перемены.

Первая из них – кардинальные изменения в структуре его деятельности. В дорыночный период почти абсолютное значение имела учебно-научная деятельность, финансируемая из бюджетных источников; деятельность же внебюджетная, связанная в основном с выполнением хозяйственных НИОКР, финансировалась государственными предприятиями на полурыночной основе, т.е. по существу тоже за счет государственных источников. В настоящее время вуз с точки зрения деятельности становится многопрофильным комплексом, в котором учебно-научная деятельность – одна из многих (хотя и основная). Многопрофильность проявляется не только в многообразии, но и характере видов деятельности. Работы, финансируемые из бюджета, уже не занимают лидирующего места. Все большее распространение получает предпринимательство, связанное с включением вузов в систему рыночных отношений.

Вторая перемена – радикальное изменение и в структуре и в отношениях собственности, на которых базируется вуз. Господство государственной собственности определило строгую систему управления ресурсами и их распределения. В настоящее время картина изменилась. В структуре государственного учебного заведения появляются новые подразделения, формируемые с участием средств, полученных от внебюджетной деятельности, подразделения с долевым участием вуза, а также негосударствен-

ные по форме собственности предприятия, имеющие независимый юридический статус.

Третья. Серьезные преобразования переживает и сама система управления высшей школой. Уже на уровне вуза можно говорить о росте числа объектов управления, появлении новых его уровней, делегировании ряда функций управления сверху вниз, появлении автономных подразделений и даже структур, независимых в управленческом плане от общей системы управления учебным заведением. Возникновение автономных и независимых образований вместе с тем сопровождается и усилением их финансовой обособленности.

Все эти серьезные перемены порождают клубок проблем, от успешности решения которых зависят и перспективы развития российской высшей школы.

Адаптация системы образования к изменившимся условиям функционирования и новым требованиям рынка труда проявилась в развитии многоканального внебюджетного финансирования, расширении платных образовательных услуг и услуг, связанных с получением образования. Новые требования рынка труда потребовали изменений в содержании образования и приведении его в соответствие требованиям потребителя – работодателей.

В начале либеральных реформ наше российское руководство совершило недопустимую ошибку – оно отказалось от приоритета модернизации задач развития экономики при переходе к рынку. Видимо, осталась надежда на то, что рыночные механизмы могут сами перестроить экономику и общество в направлении прогрессивной трансформации, что, однако, не произошло. Это также напрямую коснулось высшей школы, которая должна была самостоятельно адаптироваться к рыночным условиям. И здесь на первый план вышли проблемы рыночных отношений в самом вузе, а также во взаимосвязи вузов и промышленных предприятий.

Обобщив и систематизируя проблемы, указанные выше, становится очевидным, что только рассмотрение взаимосвязи вуза и предприятия как единой большой системы с учетом всех или большинства факторов внешнего и внутреннего воздействия позволит достигнуть главной цели функционирования вузов:

- подготовка специалистов для промышленности;
- подготовка специалистов высокого “качества”;
- создание, воспроизводство и поддержание интеллектуального капитала предприятий на должном уровне, обеспечивающем развитие и процветание промышленной организации.

Этот процесс не может быть осуществлен без реформирования отношений вуз – предприятие, высшей школы в целом и каждого конкретного вуза в частности без широкого внедрения инноваций. Деятельность вуза носит комплексный, многогранный характер и включает в себя много направлений, в том числе и связанных с нововведениями. При рассмотрении же проблематики вуза на макроуровне вуз может быть представлен как элемент целостной системы решения проблем подготовки специалистов с высшим образованием (рис. 1.12).

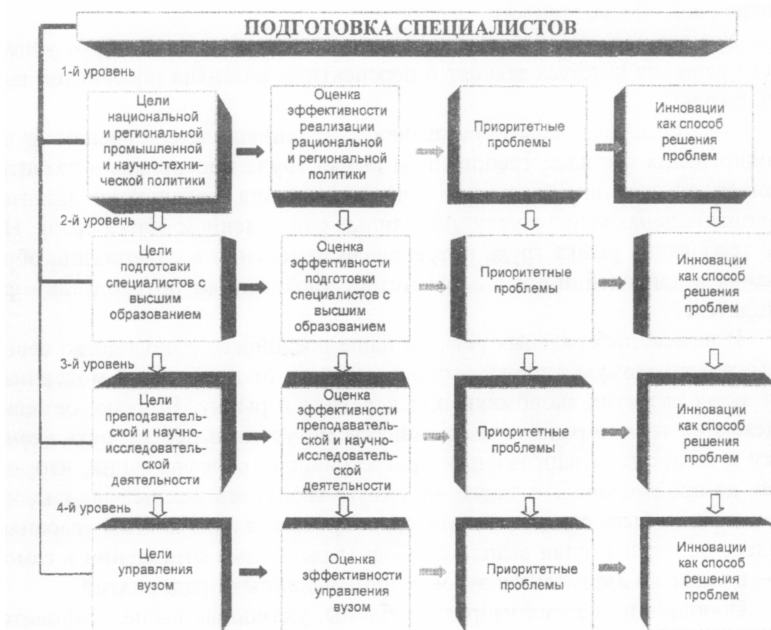


Рис. 1.12. Многоуровневая система решения проблем подготовки специалистов с высшим образованием на основе инноваций

Полученный опыт разработки и осуществления реформ в сфере образования, накопленный за последние десятилетия, убеждает в том, что одной из причин приостановки в реализации управленческих решений является недостаточная их проработка на методологическом, концептуальном уровне, а также отсутствие системного подхода, игнорирование действительно существующих потребностей общества, а также реальных

возможностей системы образования удовлетворить эти потребности, недоучет особенностей, формируемых в экономике рыночных отношений.

В то же время необходимо отметить, что образование, как и другие сферы общества, осуществляет переход от административно-распределительного способа функционирования к самостоятельному существованию в условиях рыночной экономики. Для этого необходимы и новое мышление, и новые способы решения проблем, и новые способы организации деятельности, соответствующие сложности современной ситуации. На наш взгляд, одним из основных условий выполнения задач, поставленных обществом перед системой образования, могут стать нововведения, так как именно они способствуют повышению эффективности образовательной деятельности.

Раздел 2. Управление качеством подготовки специалистов

2.1. Понятие и важность категории “качество” для высшего образования

Очевидно, высшее образование в России вслед за другими сферами производственной и непроизводственной деятельности все острее ощущает давление рынка. При этом, с одной стороны, возможности будущих абитуриентов выбирать тот или иной вуз, с учетом получения высшего образования на платной или бесплатной основе, значительно выросли. С другой стороны, рынок труда предъявляет все более жесткие требования к квалификации выпускника, к авторитету высшего учебного заведения, диплом которого предъявляет выпускник потенциальному работодателю. Очевидно, что молодежь при поступлении в вуз будет теперь еще больше уделять внимание тому, сможет ли она получить образование, позволяющее быть конкурентоспособной как с точки зрения его качества, так соответственно и конъюнктуры рынка по характеру специальности.

В связи с этим перед руководством вузов всерьез встает проблема повышения престижности своего учебного заведения, управления качеством подготовки специалистов. Наряду с этим каждому вузу интересна его оценка со стороны, которую дают ему “потребители” выпускников по сравнению с другими учебными заведениями аналогичного профиля. Решение этих задач невозможно без использования соответствующих механизмов объективной оценки состояния образовательного процесса в вузе в целом.

Вузы являются производителями нескольких видов продукции: услуг образовательного характера, научно-технической продукции, учебно-методической продукции. Несмотря на присутствие в деятельности того или иного вуза, как правило, всего спектра указанных видов услуг, образовательные, безусловно, являются определяющими.

Если рассматривать процесс образования как своеобразное производство, которое предназначено для “изготовления” специалиста из абитуриента, то вместе с “предметом труда”, “средствами труда” и остальными атрибутами необходимо рассматривать и технологию образования, и эффективность деятельности вуза в целом.

Число показателей, используемых для характеристики состояния и деятельности вуза, очень велико. Наиболее обобщенными количественными показателями, характеризующими масштаб вуза, считаются число преподавателей, число аспирантов и студентов, стоимость основных фондов.

Деятельность вуза обычно оценивается исходя из следующих критериев: уровня квалификации профессорско-преподавательского состава; возможности материальной базы и финансирования; социальной защиты сторон, взаимодействующих в процессе обучения; качества научной работы; качества подготовки выпускников и т.п.

В научной литературе встречается множество вариантов определения “качество образования”, имеющих свои достоинства и недостатки, но так или иначе отражающих суть описываемого явления.

При этом не надо это понятие смешивать с понятием “качество обучения”, поскольку оно – более широкое понятие, чем качество обучения. Качество обучения – это непосредственный результат учебного процесса, зависящий от уровня квалификации профессорско-преподавательского состава, учебно-методического процесса, состояния материально-технической базы, интеллектуального потенциала студентов как объекта образовательного процесса учебного заведения. Качество образования дополнительно включает еще ряд характеристик – как правило, таких как востребованность выпускников учебного заведения, их служебная карьера, оценка с точки зрения работодателей, связи “вуз-производство”, наличие или отсутствие рекламаций.

Другими авторами “качество образования выпускников” трактуется как определенный уровень знаний и умений, умственного, физического и нравственного развития, которого достигли выпускники образовательного учреждения в соответствии с планируемыми целями.

В книге С.Е. Шишова и В.А. Кальней “Мониторинг качества образования в школе” (М., 1999) дается еще одно определение: под качеством образования понимается “степень удовлетворенности ожиданий различных участников процесса образования от предоставляемых образовательным учреждением образовательных услуг”.

Для системы высшего образования, на наш взгляд, более целесообразным представляется следующее определение. Качество образования – это соответствие предмета как результата труда (выпускника – молодого специалиста) некоторым заданным стандартам, принятым в определенный момент времени (требованиям рынка труда, меняющимся в зависимости от экономической ситуации).

Объединив смысл имеющихся определений, можно выделить основные черты категории “качество образования”:

- соответствие уровня знаний и умений выпускников запланированному;
- соответствие заданным стандартам – требованиям государственной аттестации и аккредитации;

- степень удовлетворения ожиданий различных участников образовательного процесса (общества, государства, студентов, работодателей).

Понятию “качество образования” характерна также определенная двойственность, которая вытекает из факта работы вуза одновременно на двух рынках (образовательных услуг и рынке труда) и приводит к тому, что качество образования следует рассматривать в двух плоскостях: как качество процесса обучения – образовательной услуги и как качество его результата – подготовки выпускника. Эта неоднозначность проявляется в различии внутренних и внешних компонент качества образования, представленных ниже.

Составляющие качества образования

Внутренние компоненты	Внешние компоненты
Условия образовательного процесса	Соответствие образования образовательному запросу учащихся и их родителей
Качество реализации образовательного процесса	Соответствие образования государственным образовательным стандартам
Качество результатов образовательного процесса	Имидж школы как гарант высокого качества образования
Внутренние компоненты, относящиеся к области педагогики и кадровой политики, не будут рассмотрены	Соответствие требованиям современного рынка труда

При определении качества образования как соотношения цели и результата нельзя забывать, что результаты образования обязательно должны включать в себя и понимание того, ценой каких затрат эти результаты достигнуты. Во всех случаях имеется в виду достижение не любого хорошего, а именно наивысшего, возможного при минимально необходимых затратах, результата.

В связи с осознанием важности качества образования каждое образовательное учреждение призвано решать следующий комплекс задач:

- 1) планирование на основе анализа существующих достижений, проблем и прогноза перспективных требований желаемого, достойного уровня качества;
- 2) обеспечение такого функционирования вуза, которое в свою очередь обеспечивает достижение заданного уровня качества образования (что предполагает оперативное и даже опережающее реа-

гирование управления на отклонения реального качества от требуемого);

- 3) обеспечение повышения качества, что означает постоянный мониторинг требований к результатам образования;
- 4) оценка уровня качества образования на основе разработанных и внедренных в управление методик.

Качество должно быть важнейшей планкой в стратегии вуза и достигаться в соответствии с процессом стратегического планирования.

Планирование качества образования связано с разработкой долгосрочного направления деятельности вуза. Нельзя не согласиться с тем, что при стратегическом планировании, как правило, особое внимание уделяется разработке некоторой совокупности ключевых проблем. Их перечень можно представить следующим образом.

Процесс стратегического планирования качества

Этапы планирования	Предполагаемые действия
Главная цель	Определение видения, главных задач и ценностей
Требования потребителей образовательных услуг и рынка труда	Выявление конкретных групп потребителей Выявление их ожиданий от деятельности вуза Определение конкретных аспектов деятельности для удовлетворения потребительских ожиданий Разработка методов для определения нужд потребителей
Пути к успеху	Определение сильных и слабых сторон, возможностей и опасностей для деятельности вуза Выявление факторов, являющихся решающими в достижении успеха, и выработка путей его достижения
Реализация качества	Определение стандартов и путей достижения качества образования Определение необходимого уровня затрат для достижения заданного уровня качества
Кадры	Подбор необходимого коллектива сотрудников Определение достаточности вложения в коллектив и его развитие
Оценка процесса	Разработка методик оценки качества образования в вузе

Детально прописанный план качества должен содержать ясные цели и задачи в отношении качества и методы, с помощью которых они превращаются в жизнь.

Значимость качества высшего образования в условиях адаптации к рынку выражается в том, что многие потребители согласны платить за качество. На первый взгляд в сферах “бесплатного” образования такая стра-

тегия кажется неадекватной. Однако вуз, обеспечивающий высокое качество образования, может получить дополнительные доходы и повысить свою конкурентоспособность.

К разработке системы управления качеством образования в вузе нужно подходить с той точки зрения, что она даст выгоды, которые превысят расходы на нее. К тому же неудовлетворенные потребители, недостаточная или неэффективная деятельность – все это прямые потери вуза. Эти затраты могут рождаться из разных источников: недостаточные наборы в вуз, лишняя работа, потерянный доход, потраченные впустую усилия сотрудников. Планирование и достижение качества образования в вузе позволит добиться успеха и избежать необоснованных затрат.

Многочисленные концепции качества образования в вузе можно условно сгруппировать по шести направлениям. В каждом из них дается следующая трактовка качества образования:

- 1) формально-легитимный подход – степень соответствия фактического результата деятельности вуза запланированному;
- 2) предметно-отраслевой подход – степень соответствия стандартам профессии, которые формулируются группой экспертов из данного образовательного учреждения;
- 3) коммерческий или экономический подход – степень достижения целей вуза путем зачисления учащихся с минимальными затратами;
- 4) подход, ориентированный на потребителя образовательных услуг, – степень удовлетворения нужд и ожиданий учащихся;
- 5) подход, ориентированный на рынок труда, – степень удовлетворения требований работодателей;
- 6) подход, ориентированный на развитие организации, – степень выполнения задач и достижения собственных целей образовательным учреждением.

Каждое из вышеперечисленных направлений отличается представлением о миссии образовательного учреждения и характеризует социальные группы, вовлеченные в образовательный процесс. При этом необходимо отметить, что каждый взаимодействующий субъект имеет собственные потребности и рассчитывает их удовлетворить в результате взаимодействия. Оценочным критерием этого взаимодействия должно выступать качество образования как основной контролируемый параметр функционирования любой образовательной системы.

Совокупность всех шести трактовок качества образования позволяет говорить о результативности деятельности высшего учебного заведения. Непосредственный обмен результатов образовательной деятельности

учебного заведения на величину ресурсов, обеспечивающих эту деятельность, происходит благодаря наличию взаимных потребностей вуза и социальных групп, удовлетворяемых за счет предоставления первыми и потребления вторыми образовательных услуг. Следовательно, по нашему мнению, в качестве приоритетной для образовательного учреждения должна выступать трактовка качества с позиции потребителей образовательных услуг.

Высшее профессиональное образование должно также обеспечивать максимальное удовлетворение потребностей и системы органов управления образованием, и учащихся, и рынка труда. Только в этом случае будет получено требуемое ресурсное обеспечение. Реализация “бесплатного обучения” осуществляется за счёт организационных вариаций учебного процесса, но в жестких рамках “заказанной” органами управления профессиональной образовательной программы. Подобное ограничение не противоречит интересам индивида в единственном случае, если величина оплаты его будущего профессионального труда будет пропорциональна мере образовательного результата.

Результаты образования – один из двух основных компонентов (второй компонент – это заданные и спрогнозированные на будущее цели), с помощью которых определяются качество образования и пути управления им (если под качеством понимать соотношение цели и результата, меру выполнения цели). В оценке результатов образования много трудностей:

- многие результаты трудно определяемы;
- оценить образовательную деятельность по результатам однозначно как положительную или отрицательную часто невозможно, поскольку сами результаты могут быть оценены как положительные, с одной стороны, и как отрицательные, с другой, или же положительный эффект образовательного процесса в одном обязательно производит отрицательный эффект в другом;
- результаты образования очень трудно интегрируются, а иногда даже не суммируются;
- некоторые результаты образования проявляются только спустя несколько лет после окончания выпускником вуза и поэтому не могут быть точно зафиксированы в ходе образовательного процесса;
- некоторые результаты образования зависят от огромного числа не только управляемых, но и случайных, неуправляемых факторов, поэтому очень трудно установить точно, в итоге каких именно действий, причин, компонентов внешнего или внутреннего характера возник тот или иной положительный или отрицательный ре-

зультат образования; отсюда трудности в установлении механизмов управления результирующими параметрами.

Однако во всех случаях работы с результатами образования нужно выявлять и оценивать и положительные по своей сути итоги, и то, какой ценой они достигнуты.

Самая большая трудность оценки качества образования на любом этапе управления состоит в динамизме, изменчивости оценки во времени, а многие результаты образования возможно определить, а значит, и дать оценку качества, только через какое-то время после окончания вуза. В связи с этим эффективным может быть только управление, основанное на мониторинге, текущих, конечных и обязательно отдаленных результатах образования. Сбор, фиксация информации даже по таким общим параметрам, как место работы, занимаемая должность, заработок, семейное положение, политическая ориентация и т.п., дает богатый материал для анализа образовательной деятельности и корректировки ее развития в будущем.

Контроль и оценка являются наиболее важными вопросами, касающимися качества образования. Развиваются новые механизмы оценки: от самооценки до системной оценки и организационной процедуры аккредитации.

Контроль качества – это проверка соответствия показателей качества установленным требованиям, которая позволяет своевременно предсказать недопустимое понижение качества и принять соответствующие меры. Суть контроля качества заключается в получении информации о состоянии объекта контроля и сопоставлении полученных результатов с требованиями нормативных документов, т.е. проведении оценки качества.

Для установления качества объекта необходимо определить фактическое и эталонное значения показателей качества. Тогда под оценкой качества понимается сравнение фактического значения показателя качества с эталонным, установленным государственными требованиями. Процедура оценки качества состоит из совокупности следующих операций:

- выбор номенклатуры показателей качества, зависящей от цели, поставленной при оценке качества;
- выявление эталонных значений показателей качества;
- выбор методов установления фактических значений показателей качества;
- установление фактических значений показателей качества;
- сравнение фактических значений показателей качества с эталонными значениями;
- описание результатов оценки качества.

Контроль и мониторинг качества должен носить систематический характер и охватывать все этапы создания и функционирования системы образования (рис. 2.1). Элементами системы качества являются мероприятия, процессы, средства, формирующие и обеспечивающие функционирование системы. Взаимосвязь между ее элементами обеспечивается системой стандартизации, регламентирующей нормы и правила функционирования системы. Следовательно, одним из важнейших средств системы контроля качества является государственная стандартизация и аккредитация.

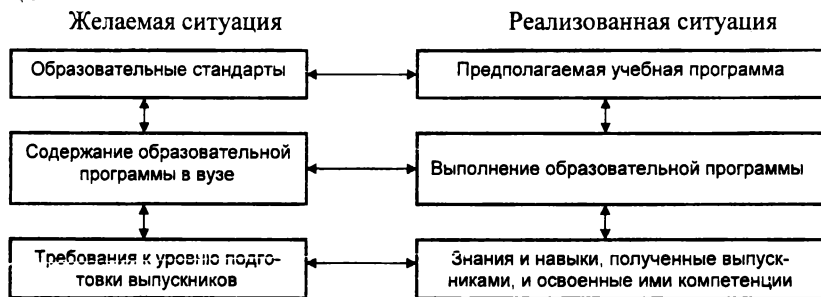


Рис. 2.1. Аналитическая схема мониторинга качества в вузе

Как известно, государственная аккредитация вуза – это признание уровня деятельности высшего учебного заведения с учетом его соответствия критериям и требованиям государственных органов управления образованием. Аккредитация вуза осуществляется на основании заключения по его аттестации (проверки уровня знаний учащихся). Одна из главных целей аккредитации институтов высшего образования – защита прав граждан на получение полноценного, соответствующего государственным стандартам образования. Структуры аккредитации, действующие в развитых странах, предоставляют гражданам информацию обо всех конкурентоспособных образовательных программах и учреждениях, о качестве подготовки специалистов в вузах и т.д.

Аккредитация, система регулирования качества способствуют международному признанию всей системы высшего образования страны, развитию академической мобильности и интернационализации знаний. Отдельные институты высшего образования и без системы регулирования качества могут установить связь с разными учебными заведениями мира, но включение всей системы высшего образования страны в образовательное пространство мира возможно лишь путем создания национальной системы аккредитации и международного признания последней.

Одной из целей государственной аккредитации является разработка оптимальной модели финансирования высшей школы. Финансирование аккредитованных государственных или частных высших школ происходит в соответствии с обязательными требованиями, необходимыми для реализации конкретного образовательного стандарта. В некоторых странах государственное финансирование ведется по результатам общественной аккредитации. Например, в США уже почти 100 лет финансирование школ происходит по результатам общественной аккредитации. Суммы на это выделяются как из федерального, так и местного бюджетов, иногда сами общественные объединения с помощью различных фондов и источников оказывают финансовую и материальную помощь высшим образовательным учреждениям, имеющим высокий показатель качества образования.

В мировой практике известны два вида аккредитации институтов высшего образования – институционный и программный.

Институционная аккредитация – это процедура присвоения статуса образовательному учреждению, осуществляемая государственными или профессионально-образовательными общественными объединениями на основе анализа качества реализации комплекса требований, установленных для учебного заведения данного типа и категории. Эта система служит для установления единых критериев оценки высших образовательных учреждений в масштабе страны или региона. Эти критерии: уровень квалификации профессорско-преподавательского состава; возможности материальной базы и финансирования; социальная защита сторон, включенных в процесс обучения; качество научной работы; качество подготовки выпускников и т.д.

Программно-дисциплинарная аккредитация – это процедура оценки образовательных программ и установления статуса, осуществляемая на основе определения качества реализации требований, установленных структурами государственной аккредитации или профессионально-образовательными объединениями. Она предполагает изучение и оценку качества образовательной программы какой-либо отрасли, профессии или специальности с последующей выдачей сертификата.

Сегодня во многих странах существует национальная система институционной аккредитации. Институционная система аккредитации в большинстве случаев функционирует независимо от программной аккредитации и имеет независимую структуру управления, как, например, в США.

Необходимо различать национальную институционную систему аккредитации и внутривузовское управление качеством. Внутринституци-

онное управление означает систему саморегулирования, организованную одним конкретным образовательным учреждением. Вместе с тем внутриинституциональная самооценка и управление каждой высшей школы находится в непосредственной связи как с институциональной, так и с программной аккредитацией. Как государственная, так и общественная институциональная аккредитация опирается на результаты внутриинституциональной самооценки, которая является основой институциональной и программной систем аккредитации.

При государственной аккредитации в Российской Федерации вуз оценивается следующей системой показателей:

- структура и содержание реализуемых образовательных программ;
- соответствие учебных планов и программ учебных дисциплин требованиям государственных стандартов;
- уровень требований при приеме в вуз;
- уровень организации учебного процесса;
- соответствие уровня подготовки обучающихся требованиям государственных образовательных стандартов;
- внутривузовская система контроля качества;
- трудоустройство выпускников;
- состояние библиотечного фонда;
- состояние учебно-информационного отдела;
- обеспеченность вычислительной техникой;
- обеспеченность специализированными аудиториями, лабораториями, оборудованием;
- условия для проживающих в общежитии;
- условия для занятий спортом;
- условия питания.

Образовательные стандарты, относящиеся к результатам образовательного процесса, определяются как стандарты, которые достигнуты обучающимися. Стандарты, относящиеся непосредственно к образовательному процессу, определяются как содержательные. В тех странах, где имеются свои детально сформулированные содержательные стандарты (например, в России и Англии), наблюдается тесная взаимосвязь между содержательными стандартами и стандартами, достигаемыми учащимися. В других странах, например в Нидерландах, образовательные стандарты формулируются в общих чертах. В этих случаях взаимосвязь между стандартами, достигаемыми учащимися, и стандартами базовых образовательных областей не настолько тесная.

Государственное управление качеством находится в непосредственной связи с таким приоритетом реформы высшей школы, как децентрализация управления университетами.

В условиях централизованной системы управления намного легче работать по готовым образовательным программам, организовывать научные исследования, сотрудничество, планирование, принятие решений, но при этом невозможен творческий подход к делу. Для централизованной системы характерно шаблонное обучение, низкая эффективность, строгое административное управление, негибкость, недостаток интересов, меньшее стремление к новшествам и т.д.

Таким образом, автономия вуза и тесно связанное с ней внутриинституционное управление должны пониматься как обязательная предпосылка высокого уровня обучения и научных исследований.

Различия в системах аккредитации России и зарубежных стран выражаются в экономических, политических, культурных, образовательных традициях каждой из стран. Общим является то, что на систему аккредитации влияние оказывают как местные, так и центральные власти. Вторым общим признаком в том, что, несмотря на автономию, университеты подвергаются влиянию и нажиму со стороны структур, от которых зависят финансы, что, в конечном счете, может негативно сказаться на качестве образовательного процесса, призванного ориентироваться еще и на современные требования рынка труда.

Качество образования – это неоднозначный термин для понимания разными аудиториями в системе образования. Естественно, что каждая из них по-разному понимает качество образования. Родители студентов могут соотносить качество образования с развитием индивидуальности детей и получения ими достойной специальности. Для учащихся качество образования, несомненно, связано с внутривузовским климатом и условиями образовательного процесса, в то время как для бизнеса и промышленности качество образования соотносится с жизненной позицией, умениями и навыками, знаниями выпускников.

Исходя из вышесказанного, целесообразно под качеством образования понимать степень удовлетворения ожиданий различных участников процесса образования от предоставляемых высшим образовательным учреждением образовательных услуг или степень достижения поставленных в образовании целей и задач, что является достаточно общим определением этого понятия.

Управление качеством образования имеет сходные черты с процессом управления на производстве. Управление качеством означает планирование и поэтапное наблюдение за процессом получения продукта (вы-

пускника вуза), что предупреждает выход некачественной продукции. При контроле качества параметры продукции соотносятся с определенными стандартами, и процесс этот должен носить систематический характер.

Оценка и контроль качества образования осуществляется непосредственно в высшем образовательном учреждении или через внешнюю по отношению к вузу службу, утверждаемую, как правило, государственными органами, и представляет собой процедуру аккредитации. Все действия, осуществляемые самостоятельно вузом по контролю, управлению и оптимизации качества, характеризуются как внутренний мониторинг качества.

Говоря об управлении качеством внутри вуза, необходимо отметить отсутствие, на сегодняшний день, целостного социально-экономического подхода, единой методики, увязывающей экономические и социальные результаты функционирования системы профессионального образования с факторами, их определяющими. Это, в свою очередь, обуславливает и отсутствие целостной системы критериев, показателей и методов оценки эффективности. Сложность изучения категории “качество” обусловлена и различной трактовкой понятий “стандарт”, “критерий оценки”, “конечный результат” исследователями не только в России, но и в других странах.

В условиях автономности вузу приходится развивать систему внутреннего мониторинга качества образования. Такая система фокусируется на качестве учебного процесса, исходя из результатов подготовки студентов, т.е. качества образования выпускников. Если ответственность школы за качество образования возрастает, то немедленно возникает вопрос о роли государственных органов в мониторинге качества образования при децентрализованной образовательной системе. Целью внешнего мониторинга качества образования является определение того, настолько внутренняя оценка качества образования соответствует действительности. Иначе говоря, внешний мониторинг качества должен контролировать механизм и результаты внутренней оценки качества.

В условиях рыночной экономики каждая желающая выжить организация должна способствовать созданию методики оценки и определения критериев качества. При рассмотрении качества решающее значение остается за потребителем. Потребителей в системе образования несколько. Прежде всего – это сами обучающиеся и их родители, а также работодатели и само государство в лице своих органов социальной защиты и власти. Продуктивным, как показывает зарубежный опыт, оказывается подход, при котором образование рассматривается как производство продукции. Подобный подход к качеству профессиональной подготовки специалистов предполагает однозначность ее использования, как минимум, тремя соци-

альными деятелями: индивидом, его «покупателем» и его «производителем». Определенное и достоверное представление не только о предмете обмена (а именно о содержании его качества), но и о его стоимости приведет к повышению адекватности осуществляемых социальными деятелями обменов и, следовательно, к возрастанию степени удовлетворения взаимных потребностей, лежащих в основе взаимодействия.

Эффективное взаимодействие вуза с тремя социальными группами может быть осуществлено при условии решения следующих глобальных задач.

Во-первых, успешное развитие высшего образования будет зависеть от эффективности управления качеством в вузе. Необходимо «сблизиться с производством», узнать, как оно работает и какие специалисты ему нужны. Вхождение вуза в систему рыночных отношений предопределяет использование им незаменимого в сфере предпринимательства инструмента – маркетинга. Сегментация предприятий и видов работ, нацеливание, непрерывная маркетинговая работа с избранными сегментами и со своими выпускниками могут существенно помочь вузу строить свое успешное будущее в настоящем.

Во-вторых, в целях более полного удовлетворения спроса на образовательные услуги необходимо расширять спектр этих услуг. При решении этой задачи конкурентоспособность образовательных услуг вуза напрямую зависит от имиджа образовательного учреждения.

Решение этих задач поможет обеспечить более полное удовлетворение потребностей каждого из потребителей результатов образовательного процесса. Логично, что в такой ситуации эти субъекты будут согласны платить определенную цену за получаемые преимущества. Для обеспечивающего качественное образование вуза подготовку высококачественных специалистов можно получить за счет:

- расширения приема абитуриентов на условиях платного образования;
- получения средств от предприятий по договорам на обучение специалистов для конкретных должностей и работ на данном предприятии.

Решение задач, обозначенных выше, поможет вузу в разработке стратегии и тактики его развития и успешной самореализации в условиях рыночных отношений.

2.2. Подготовка высококачественных специалистов как основа эффективной деятельности вуза

Существование и развитие системы высшего образования определяется пересечением потребностей социальных деятелей (человека, государства, работодателей и вуза), вступающих во взаимодействие в целях их удовлетворения. Успех в удовлетворении этих потребностей во многом определяется степенью подготовки высококвалифицированных специалистов, что может быть достигнуто при эффективном функционировании системы высшего образования и каждого конкретного вуза.

Экономическое понятие эффективности – это соотношение между результатами деятельности субъекта и использованными для получения этих результатов материальными, трудовыми и финансовыми ресурсами. Существует и другой подход к определению эффективности деятельности субъекта – это отношение фактически достигнутого результата и запланированного.

Оценка эффективности любой деятельности требует прежде всего определения ее целей. Важной отличительной особенностью хозяйствующих субъектов, действующих в рыночной системе, следует считать различия в целях, которые они преследуют в своей деятельности. Так, государственные органы власти и управления, призванные осуществлять регулирование социально-экономических и политических процессов, должны исходить из глобальных, народнохозяйственных целей развития общества в целом.

Хозяйствующие субъекты, в свою очередь ограниченные лишь установленными государством и едиными для всех субъектов “правилами игры”, строят свою деятельность в направлении достижения своих локальных целей, состоящих в получении наибольших собственных выгод в долгосрочной перспективе. Различия в целях, которые решают хозяйствующие субъекты, должны проявляться и в разных критериях, лежащих в основе методов оценки экономической эффективности деятельности. В условиях интеграции национальной экономики в мировую экономическую систему способы решения указанных задач не должны вступать в противоречие с методами экономических измерений и обоснований, принятыми в мировой практике.

Закон РФ “Об образовании” определяет в качестве цели функционирования высшего профессионального образования подготовку и переподготовку специалистов соответствующего уровня, удовлетворение потребностей личности в углублении и расширении образования на базе среднего общего и среднего профессионального образования. Исходя из особенностей и требований потребителей результатов образовательной дея-

тельности вуза, можно выделить следующие цели подготовки специалистов с высшим образованием:

- 1) подготовка специалистов в количестве, необходимом для удовлетворения потребностей общества в трудовых ресурсах;
- 2) подготовка специалистов надлежащего качества, владеющих знаниями, умениями и навыками, соответствующими требованиям рынка труда;
- 3) оптимизация затрат на подготовку специалистов с высшим образованием.

Достижение каждой из поставленных целей обеспечивает результативность, а всего комплекса – эффективность функционирования системы высшего образования и каждого вуза в отдельности.

Особенности функционирования системы высшего образования определяют двойственный характер целей: экономический и социальный. Перечисленные выше цели носят очевидный экономический характер и определяют стабильность и успешность функционирования национальной экономической системы. Цели деятельности системы высшего профессионального образования, носящие социальный характер, выражаются в воспитании высоконравственных и законопослушных граждан, в обеспечении сохранения и укрепления здоровья будущих специалистов.

Оценку эффективности деятельности вуза с учетом особенностей функционирования системы высшего образования можно представить в следующей схеме (рис. 2.2.).

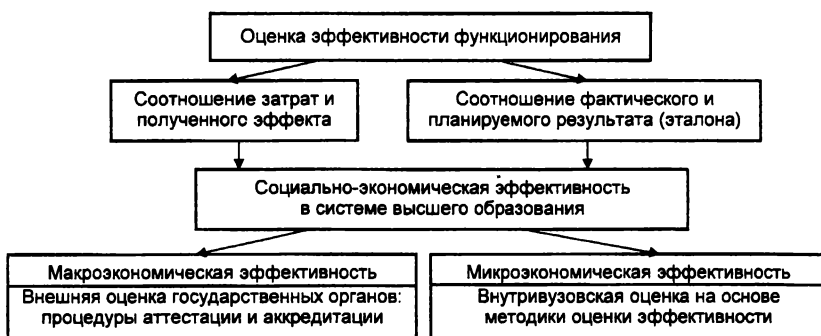


Рис. 2.2. Общий подход к оценке эффективности функционирования системы высшего образования

Достижение желаемых показателей эффективности возможно при выполнении двух условий:

- превышении ценности результата деятельности над затратами, осуществленными для его получения;
- фактического достижения установленного эталона или планового уровня.

Поскольку любой товар производится для потребления и реализации на рынке, при оценке эффективности нужно также учитывать уровень спроса на товар. Однако спросом пользуются только товары, обладающие определенными качественными характеристиками, ценными для конечных потребителей. Только при условии обеспечения производителем определенного уровня качества потребители будут согласны приобрести его на рынке. Аналогична ситуация для деятельности вуза, поскольку отмечается схожесть процесса материального производства и образования.

Продуктами деятельности высшего учебного заведения являются результаты учебных, научных, консультационных и производственных работ и услуг, выполняемых для граждан и организаций, а также специалисты – выпускники вуза. Исходя из целей деятельности образовательного учреждения, главным продуктом и результатом являются подготовленные специалисты. В связи с этим можно утверждать, что содержание эффективности – это качество подготовки специалиста, его специальность и уровень спроса.

Поскольку основой деятельности вуза является подготовка специалистов, становится очевидным, что качество этой подготовки – основа эффективности деятельности вуза; поскольку большая доля затрат относится на образовательный процесс, то и результат этого процесса должен обеспечивать максимальный эффект.

Проблемой является отсутствие методики оценки эффективности: не выработана четкая система критериев качества и невозможно оценить реальную рыночную стоимость специалиста на рынке труда.

Другая трудность заключается в особенности исходного ресурса – человеческой личности, которая в результате образовательного процесса и получения определенной специальности приобретает ценность для рынка труда. При обосновании приема студентов вуз опирается на оценки собственных специалистов, работников региональных подразделений по занятости населения, специалистов учебно-методических советов. Под заявленное число студентов вуз получает финансирование. Подготовленные специалисты выпускаются через 5-6 лет и самостоятельно трудоустраиваются. Государственные ограничения при этом отсутствуют, и каждый из выпускников сам выбирает место своей трудовой деятельности. Может

оказаться, что все выпускники пойдут работать не по специальности, а следовательно, во-первых, на соответствующих рабочих местах появятся специалисты с низким уровнем квалификации и, во-вторых, напрасно были затрачены ресурсы по подготовке специалистов.

Система высшего образования функционирует сегодня как “открытая”, что означает негарантированную востребованность результатов деятельности на рынке. Можно согласиться с правилами деятельности открытой системы высшего образования, но тогда необходимо использовать широкие профили подготовки специалистов в вузах при обязательном повышении квалификации на конкретном предприятии.

Можно искать варианты международного и внутреннего “замыкания” системы образования. Для этого могут быть использованы различные приемы. Например, законодательно можно установить надбавки к заработной плате работающих, если специальность по образованию соответствует области деятельности, расширить подготовку студентов по контрактам с предприятиями, давая льготы в случае наличия контракта, вовлечь региональные органы занятости населения в оценку трудоустройства выпускников вузов и составление плана приема абитуриентов.

Базой для реализации вышеперечисленных способов совершенствования подготовки в вузе должны служить данные мониторинга требований рынка труда и потребителей образовательных услуг, а также методика оценки эффективности деятельности вуза по подготовке специалистов. Только в результате изучения потребностей возможно обеспечение качественных результатов образования и, как следствие, повышение эффективности деятельности вуза и формирование его благоприятного имиджа.

2.3. Проблемы востребованности выпускников российских и зарубежных вузов на рынке труда

В современной России, как и в любой другой стране с рыночной экономикой, система обязательного распределения после окончания вуза отсутствует. Однако исследование проблемы качества образования показывает, что оставлять без внимания процесс трудоустройства выпускников невыгодно ни одной из заинтересованных в решении проблемы сторон: молодым специалистам, вузу и работодателю. Очевидно, что работа вуза по решению проблем трудоустройства выпускников поможет формированию и поддержанию благоприятного имиджа образовательного учреждения и повышению эффективности деятельности вуза. Возникает необходимость изучения потребностей рынка труда в России и за рубежом и вопросов соответствия подготовки выпускников вузов этим требованиям.

Рынок труда молодых специалистов с высшим образованием имеет ряд особенностей, которые необходимо учитывать при организации в вузе работы по трудоустройству выпускников. В России растет число вузов, в том числе негосударственных, и соответственно количество выпускников. Но увеличение выпуска молодых специалистов при общем падении производства не может не сказаться на их востребованности. Уже сейчас, по данным Академии труда и социальных отношений, 5 % выпускников сразу после окончания обращаются на биржу труда, только 53 % на момент окончания вуза знают место своей будущей работы, а каждый пятый не имеет никаких реальных предложений.

Перспектива без затруднения найти работу после окончания привлекает абитуриентов, увеличивая конкурсы и позволяя тем самым отбирать лучших, дает возможность расширять платное образование по пользующимся спросом специальностям. Дополнительные финансы помогают стимулировать преподавателей, удерживая и привлекая лучшие кадры, совершенствовать материально-техническую базу обучения.

В отличие от рынка труда вообще, рынку труда молодых специалистов присущи противоречия между:

- социальными и профессиональными ориентациями молодежи и потребностями предприятий, организаций и фирм в персонале;
- задачей подготовки вузами молодых специалистов в соответствии с требованиями заказчиков и существующей системой вузовского образования;
- преобладанием теоретической подготовки выпускников и недостатком необходимых навыков практического использования полученных знаний;
- жизненными и профессиональными притязаниями выпускников и реальными возможностями их осуществления;
- интересами развития отдельной организации и интересами общества.

Потребность в специалистах на рынке труда не является величиной постоянной, а представляет собой нестабильную и трудно прогнозируемую переменную, дифференцируемую в зависимости от спроса на каждую отдельную профессию на разных этапах экономического развития страны. Примером вышесказанного является стремительно возросший несколько лет назад спрос на выпускников экономических и юридических специальностей.

Проблемы, над решением которых надо работать, есть в любой национальной профессионально-образовательной системе и любом высшем учебном заведении. Ориентиром их решения служат текущие и в большей степени перспективные потребности рынка интеллектуального труда. Не-

смотря на очевидное превышение предложения над спросом на рынке труда, качество подготовки специалистов далеко не всегда соответствует имеющимся и перспективным запросам рынка (табл. 2.1).

Таблица 2.1

Соответствие качества подготовки специалистов с высшим образованием требованиям рынка интеллектуального труда, %¹

№ п/п	Степень соответствия	Россия	Другие страны мирового сообщества
1	В целом соответствует	25,5	27
2	Частично соответствует	59,1	73
3	Не соответствует	10,9	-
4	Затруднились ответить	4,5	-
	<i>Всего</i>	100	100

Как показывают результаты опроса, и российским, и зарубежным вузам в основном удается полностью (25,5 и 27,0 % опрошенных) или частично (59,1 и 73,0 %) обеспечить соответствие качества подготовки специалистов сегодняшним требованиям рынка интеллектуального труда.

Текущее состояние рынка труда является одним из основных показателей, характеризующих общее состояние экономики страны. Спад производства, полная или частичная остановка большинства предприятий привели к существенному снижению спроса на выпускников технических вузов – считают 84,4 % представителей региональных вузов России.

Такая ситуация носит временный характер, обусловленный кризисным состоянием российской экономики, и не может служить ориентиром для изменения структуры подготовки специалистов с высшим профессиональным образованием. Определенную стабильность или положительную динамику спроса на своих выпускников отмечают 71,4 % представителей стран с переходной экономикой, что достаточно резко контрастирует с данными, полученными из российских вузов.

В силу несовершенной структуры спроса на российском рынке труда большинство (около 70 %) выпускников вузов России устраиваются работать не по специальности. В целом эта тенденция не является экстраординарной, и не совсем правы те, кто считает подготовку не работающих затем по специальности выпускников нерациональной тратой материальных и финансовых ресурсов. Явление перелива труда и капитала наблюдается в весьма значительном объеме и в нормально функционирующей эконо-

¹ Жураковский В. Инженер на рынке труда / В. Жураковский, В. Приходько, И. Федоров // Высшее образование в России. 1999. № 2.

мике. К примеру, в развитых странах в среднем лишь 40-50 % выпускников технических вузов сразу устраиваются работать по специальности.

Неопределенность российского рынка труда является весомым аргументом и против подготовки узкопрофильных специалистов, так как это резко сокращает или затрудняет их профессиональную мобильность. Практика показывает, что при любой реорганизации структура подготовки кадров в высшей школе в редких случаях полностью соответствует текущим и перспективным потребностям экономики, в основном здесь наблюдается частичное соответствие (табл. 2.2).

Таблица 2.2

Соответствие структуры подготовки кадров с высшим образованием текущим и перспективным потребностям экономики России, %¹

№ п/п	Оценка соответствия	Текущие потребности экономики	Перспективные потребности экономики
1	Соответствует полностью	10,9	7,2
2	Частично соответствует	57,3	54,6
3	Не соответствует	22,7	21,8
4	Затруднились ответить	9,1	16,4
	<i>Всего</i>	100	100

Исследование отношений между высшей школой и рынком труда, проведенное зарубежными исследователями, показывает, что не существует никакой связи между ростом профессионального уровня знаний и изменениями на рынке труда. Хотя рынок, несомненно, требует базовых навыков и знаний, он все большее значение придает эмоциональному и психологическому состоянию будущих работников. В Бельгии и Швеции, двух странах, имеющих самый низкий уровень безработицы среди лиц с высшим образованием (2,2 и 2,1 % соответственно), потенциальные работодатели считают, что, хотя выпускники высшей школы умеют упорно работать и обладают отличными профессиональными знаниями, они плохо приспосабливаются к условиям реальных условий рынка труда и малоприспособлены к творческой работе. Подобное отмечается и в других странах, включая Германию, Японию, Новую Зеландию, Норвегию и Великобританию.

Хотя высшее образование традиционно ассоциируется с более высокими доходами, меньшим уровнем безработицы и большими возможно-

¹ Жураковский В. Инженер на рынке труда / В. Жураковский, В. Приходько, И. Федоров // Высшее образование в России. 1999. № 2.

стями продвижения по социальной лестнице, показатели безработицы среди людей с высшим образованием продолжают оставаться высокими как в России, так и за рубежом. Безработица среди выпускников вузов в Европе, например, составляет от 1,4 до 16,6 % в зависимости от страны. Более того, многие выпускники работают вне области своей профессиональной подготовки. Рост безработицы среди лиц с высшим образованием в развивающихся странах в значительной степени определяется резким падением спроса у главного работодателя – государства, что является следствием международной конкуренции и новых подходов в области политики и экономики. Частный сектор не в состоянии поглотить избыток выпускников.

Зарубежные исследователи пришли к выводу, с которым мы не можем согласиться, что нельзя винить систему высшего образования ни за безработицу среди выпускников, ни за разрыв между подготовкой студентов, учебными программами и спросом на рынке труда. Существует мнение, что высшая школа неспособна обеспечить подготовку к той деятельности, которая требуется рынку, но и рынок часто бывает не в состоянии в достаточной степени предвидеть, в каких именно профессиях он будет нуждаться.

Изменения в требованиях к профессиональным качествам специалистов, необходимых для будущего, выявляют необходимость более универсальной подготовки выпускников, а следовательно, междисциплинарных курсов и перемены в отношении преподавателей и студентов к образованию. Для профессионала будущего образование станет процессом, продолжающимся всю жизнь, и будет осуществляться параллельно с профессиональной деятельностью.

Мы считаем правильным, что зарубежные исследователи видят потребность создания устойчивой связи между системой высшего образования и обществом посредством союза с системой производства, построенной так, чтобы способствовать участию все секторов экономики в программах фундаментальных и прикладных исследований высшей школы, а также участию специалистов производственного сектора в преподавании.

На основании проведенного анализа проблем соответствия подготовки специалистов требованиям рынка труда в России и за рубежом можно сделать вывод о том, что характер их аналогичен и обусловлен адаптацией высшего образования к условиям информационного и инновационного всплеска. Во многих странах мирового сообщества на рынке труда молодых специалистов отмечаются недостаток практического опыта и затруднения при адаптации к условиям реальной профессиональной деятельности. Исходя из этого, возникает необходимость более тесного сотрудничества вузов и предприятий.

Стремительное развитие информационных технологий в современном обществе оказывает влияние на деятельность всех сегментов национальной экономики. Сегодня работодателям всех стран необходим специалист-универсал, способный адаптироваться к новым условиям, владеющий знанием иностранных языков и навыками работы с персональным компьютером, а также готовый осуществлять непрерывную образовательную деятельность в течение всей жизни.

Другая трудность в вопросе соответствия требованиям рынка труда состоит в том, что предприятия отраслей экономики сами зачастую не могут спрогнозировать и определить качества и характеристики специалистов, которые понадобятся им в будущем. Поэтому высшие учебные заведения в некоторой степени лишаются ориентира при планировании подготовки будущих специалистов.

Раздел 3. Экономическая устойчивость вуза – её составляющие и методика оценки

Анализ деятельности хозяйствующего субъекта является одним из наиболее действенных методов управления, основным элементом обоснования руководящих решений. В условиях становления рыночных отношений он имеет целью обеспечить устойчивое развитие доходного, конкурентоспособного производства и включает различные направления: правовое, экономическое, производственное, финансовое и др.

Нередко под коммерциализацией образовательных учреждений подразумевается процесс включения их в рыночные отношения, а «коммерческой» считается любая деятельность, связанная с получением внебюджетных поступлений. Другими словами, вузы получили право самостоятельно «зарабатывать деньги», т.е. заниматься определёнными видами коммерческой деятельности и получать от неё дополнительный доход. Таким образом, сегодня представляется возможным качественно и количественно оценить результаты деятельности государственного высшего учебного заведения, как и любого другого субъекта рынка, в разрезе её финансовых составляющих, а именно в поступлении денежных средств (т.е. формирования доходной части бюджета вуза), эффективности их использования (т.е. затрат и расходования денежных средств по различным направлениям), оценки общего финансового состояния и экономической устойчивости вуза. Более того, проведение такого анализа финансовой деятельности вуза на сегодняшний день стало неотъемлемым условием его работы и выполнения не только новых коммерческих, но в первую очередь основных образовательных и социальных функций высшей школы, поскольку в конкурентной нестабильной среде на первый план выдвинулась задача создания и сохранения экономической устойчивости вуза. Но отсутствие инструментария для определения экономической устойчивости образовательных учреждений поставило вузы в ситуацию неопределенности.

3.1. Основные понятия и подходы к оценке экономической устойчивости высшего учебного заведения

В экономической теории устойчивость рассматривается как одно из понятий концепции экономического равновесия, согласно которой достижение и удержание стационарно-равновесного состояния в экономике относится к числу важнейших микро- и макроэкономических задач.

Согласно взглядам экономистов, придерживающихся позиций теории экономического равновесия, экономические субъекты стремятся перевести экономическую систему в оптимальное состояние, рассматривая

его как равновесие, в данном контексте ассоциирующееся с устойчивостью, которая, однако, не является центральной проблемой указанной концепции.

Под системой понимается совокупность взаимосвязанных и взаимодействующих элементов, образующих единое функциональное целое, предназначенное для решения определенных задач и достижения определенных целей.

Таким образом, *устойчивость* определяется через способность системы сохранить свое качество в условиях изменяющейся среды и внутренних трансформаций (случайных или преднамеренных).

В Инструкции Министерства образования РФ № 24-51-99 ин/10 от 9 ноября 2001 г. впервые был предложен такой термин, как “экономическая устойчивость образовательного учреждения”. Однако этот нормативный документ ввёл только стоимостные оценки образовательных услуг и калькулирование затрат при оказании образовательных услуг, но не дал понятия экономической устойчивости и показателей, характеризующих это состояние.

Высшее учебное учреждение должно действовать как единое, и основной целью его является образовательная деятельность, имеющая как экономическую значимость, так и социальную. Базируясь на вышеизложенном общем определении устойчивости системы, *экономическую устойчивость высшего учебного учреждения* можно определить как такое состояние всех его ресурсов, при котором оно способно не только сохранить свое качество в условиях динамичной среды и внутренних трансформаций, но и обеспечить развитие и приближение к определенной цели.

Высшее учебное учреждение является некоммерческой организацией, и главной его целью является достижение определенного социального эффекта - повышение образовательного уровня населения. Для финансирования деятельности по достижению этой цели организация может принимать коммерческие проекты. В современных условиях вузы и организации, опирающиеся в основном на существующие традиции и стабильное государственное финансирование, вынуждены учитывать изменения, происходящие в окружающей среде.

Исходя из цели вуза, экономическую устойчивость вуза характеризуют показатели конкурентоспособности, финансовые показатели и объем экономического потенциала.

3.2. Проведение оценки экономической устойчивости высшего учебного заведения

Для оценки потенциального спроса следует обратиться к маркетинговым способам исследования рынка.

Цель маркетинговых исследований состоит:

- в выявлении перспективных потребностей;
- оценке степени их удовлетворения;
- проверке конкретных гипотез и прогнозировании потребительского поведения.

Показатель конкурентоспособности позволяет оценить, насколько образовательная программа или учебное заведение соответствует потребностям рынка. Финансовая устойчивость является показателем использования финансовых ресурсов в условиях развивающейся среды. Взаимодействие этих двух составляющих позволяет оценить способность сохранять устойчивое положение во внешней среде.

Маркетинг изначально представляет собой концепцию, служащую достижению максимально возможного при сложившихся условиях результата деятельности вуза, определяемого корпоративными миссией и целями. Это возможно при соблюдении трех основных условий:

- создание соответствующей внутренней среды субъекта;
- адекватное реагирование субъекта на изученный реально предъявляемый спрос;
- формирование спроса путем коммуникативных и других маркетинговых воздействий.

Концепция маркетинга вуза как некоммерческого субъекта призвана, в частности, установить взаимосвязи и взаимозависимость некоммерческой и коммерческой составляющих в целях определения механизма, методов и процедур, направленных на максимизацию результативности их деятельности.

Основные принципы построения методики оценки экономической устойчивости вуза

Исходя из научной трактовки экономической устойчивости, ее оценка производится в трех направлениях:

- анализ конкурентоспособности;
- анализ финансовой устойчивости;
- оценка экономического потенциала.

Анализ конкурентоспособности проводится на базе маркетинговых исследований, соблюдении нормативных показателей и информации внутреннего характера.

Анализ финансовой устойчивости проводится на базе источников бухгалтерской отчетности.

При оценке экономического потенциала используются внутренние финансовые документы, планы и отчеты вуза.

Сравнительный анализ конкурентоспособности и финансовой устойчивости любой организации, в том числе и вуза, проводится, как правило, в следующих случаях:

- при осуществлении программ правительственной или международной организации, занимающейся проектом финансирования образования. В этом случае цель сравнительного анализа – выявить вузы, максимально эффективные с точки зрения качества образовательных программ;
- при анализе конкурентного положения вуза (как правило, проводимого работниками планово-экономических служб, отделами маркетинга или приглашенными консультантами);
- при проведении вузом специального маркетингового исследования рынка для улучшения собственной сбытовой политики;
- при выведении на рынок образовательных услуг новой образовательной программы.

В условиях рыночной конкуренции всегда важно знать, насколько предлагаемая образовательная программа соответствует сложившемуся уровню и характеру общественных потребностей. Такое соответствие выявляется в ходе сравнения образовательных программ-конкурентов и выявления потребностей потребителей.

При анализе конкурентоспособности необходимо определить, с какими объектами, оказывающими образовательные услуги, будет производиться сравнение. Конкурентоспособность сама по себе носит сравнительный характер и зависит от конкуренции на определенном рынке. По аналогии с товарным рынком конкуренция в сфере образовательных услуг включает функциональную, видовую, маркетинговую.

Функциональная конкуренция является следствием того, что любую потребность в принципе можно удовлетворить различными способами. Например, потребность в получении образования может быть удовлетворена высшим учебным заведением, техникумом, колледжем, профессионально-техническим училищем и школой. Эти организации выступают на рынке образовательных услуг в качестве функциональных конкурентов и соперничают между собой в области привлечения большего числа потребителей.

Видовая конкуренция характеризует наличие образовательных услуг одного назначения и близких друг к другу по многим параметрам, но отличающихся каким-то существенным свойством или свойствами. Видовыми конкурентами являются, например, университеты, институты и отдельные факультеты, готовящие специалистов одного профиля. Признаками, позволяющими рассматривать эти организации как конкурентов, могут быть различия в программах и методиках обучения, в обеспеченности высококвалифицированными преподавателями, учебным оборудованием, услугами библиотек и т.п.

Маркетинговая конкуренция, называемая иногда межфирменной или предметной, возникает в случае малосущественных отличий между программами или при полной идентичности программ. Обращаясь к сфере образования, можно заметить проявление маркетинговой конкуренции между аналогичными вузами, расположенными в разных городах, или специализированными курсами, использующими идентичные программы, методы обучения, оборудование и привлекающими специалистов одной квалификации.

При проведении оценки экономической устойчивости важным является четкое разграничение целей, задач и объектов оценки. Этапы проведения оценки экономической устойчивости представлены на рис. 3.1.

На подготовительном этапе важно выявить необходимость проведения оценки экономической устойчивости. Например, проведение оценки экономической устойчивости требуется при открытии новой перспективной специальности, при кардинальных изменениях в существующих образовательных программах в целях повышения их конкурентоспособности, при повышении эффективности деятельности вуза, при закрытии неперспективных специальностей и т.д.

Объектом оценки экономической устойчивости является экономическая (образовательная и прочая) деятельность вуза, которая связана отношениями с окружающей средой: потенциальными заказчиками (предприятиями, государством, частными лицами), конкурентами и государственными органами.

Субъект оценки экономической устойчивости – высшее учебное заведение, филиал высшего учебного заведения, образовательная программа.

Цель оценки экономической устойчивости – повышение конкурентоспособности субъектов оценки на основе изучения потребностей общества, рынка, анализа конкурентов и экономической деятельности вуза, обработки полученных результатов и выработки плана практических мероприятий как на краткосрочную, так и на долгосрочную перспективу.

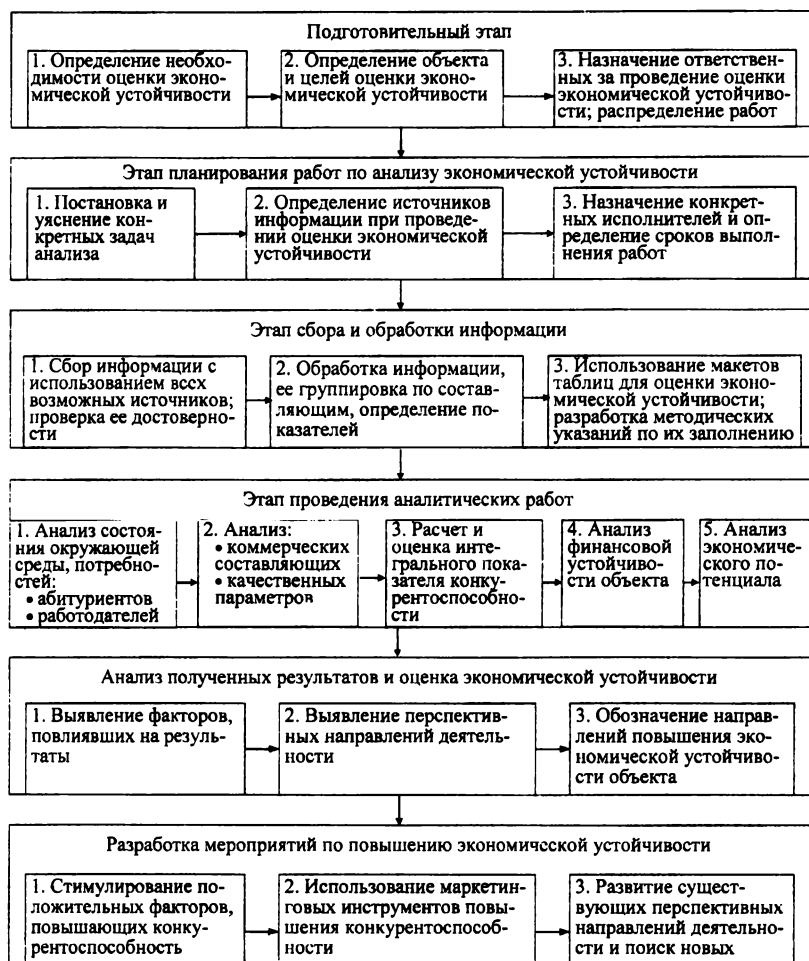


Рис.3.1. Схема поэтапной работы по оценке экономической устойчивости

Задачи оценки экономической устойчивости:

- определение потребностей общества и рынка и сравнение их с предлагаемыми вузом и его конкурентами образовательными услугами;

- выявление составляющих, положительно и отрицательно влияющих на субъект оценки;
- определение финансовых, трудовых резервов для повышения экономической устойчивости;
- разработка плана по повышению экономической устойчивости.

Оценка экономической устойчивости может проводиться периодически в целях постоянного мониторинга потребностей рынка, существующих возможностей по открытию перспективных специальностей, повышения и/или сохранения уровня конкурентоспособности вуза. Также оценка может носить разовый характер при осуществлении крупных проектов.

Источниками информации для проведения оценки экономической устойчивости будут служить внешние и внутренние данные.

К внутренним данным относятся финансовые документы вуза, такие как:

- баланс исполнения сметы доходов и расходов – ф.1;
- баланс исполнения сметы доходов и расходов по внебюджетным источникам – ф.1-1;
- справка о полученном финансировании из федерального бюджета;
- отчет о движении основных средств – ф.5,
- а также уже имеющиеся данные маркетингового характера: исследования, стратегии, концепции.

К внешним данным относятся:

- проведение опросов работодателей, студентов, родителей;
- информация, полученная в ходе работы с фокус-группой;
- данные о деятельности других институтов на сайтах, в периодической литературе и т.д.

Конкурентное преимущество вуза – сбалансированный портфель образовательных программ

Позиции вузов на рынке неразрывно связаны с изучением конкурентоспособности предоставляемых ими образовательных программ. Одним из эффективных методов анализа позиции вузов является матрица Бостонской консультационной группы (БКГ), посредством которой проводится изучение делового портфеля организации. В матрице БКГ учитываются варианты следующих показателей: темпы роста рынка и сравнительная доля рынка. Конкурентные преимущества вуза обеспечиваются сбалансированным портфелем образовательных услуг, т.е. эффективным сочетанием услуг, испытывающих потребности в капитале для последующего роста, с услугами, располагающими некоторым избытком спроса.

Новые услуги чаще появляются в растущих отраслях и имеют статус услуги-"проблемы". Они могут оказаться очень перспективными, но нуждаются в существенной финансовой поддержке. Главный стратегический вопрос, представляющий известную сложность для вуза: когда прекратить финансирование этих образовательных программ или совсем исключить их из делового портфеля? Если это сделать слишком рано, то можно потерять потенциальную программу-"звезду".

Программы-"звезды" – это рыночные лидеры, находящиеся, как правило, на пике своего жизненного цикла. Они сами приносят достаточно средств для того, чтобы поддерживать высокую долю динамично развивающегося рынка. Когда темп роста рынка замедляется, программы-"звезды" становятся "дойными коровами". Это образовательные программы, занимающие лидирующие позиции на рынке, с низким темпом роста. Их привлекательность объясняется тем, что они не требуют больших инвестиций и обеспечивают значительные положительные финансовые потоки. Такие услуги не только окупают себя, но и обеспечивают возможность инвестирования новых проектов, которые определяют конкурентные преимущества вуза.

Программы-"собаки" – это продукты, которые имеют низкую долю рынка и не имеют возможностей роста, так как находятся в непривлекательной для вуза рыночной нише. Чистые денежные потоки от программ-"собак" – нулевые или отрицательные. Если нет особых обстоятельств (например, высокая социальная значимость данной услуги), то от этих услуг вузу следует отказаться. Недостаток прогнозирования на основе портфельного анализа заключается в том, что данные о текущем состоянии образовательного бизнеса не всегда можно экстраполировать в будущее, так как не учитываются такие важные составляющие образовательной услуги, как качество и ее способность удовлетворить ожидания потребителя.

Более прочные позиции на региональном рынке займут те вузы, которые наряду со сбалансированным деловым портфелем будут работать над созданием пользующейся доверием у потребителей торговой марки (brand name). Фактором, повышающим конкурентоспособность вуза, будет также его способность предоставить образовательные услуги в инновационном режиме с использованием современных информационных технологий и ноу-хау.

Моделирование и прогнозирование конкурентной позиции необходимо вузам для принятия ими таких стратегий и организационных структур развития, которые позволят своевременно, творчески и продуктивно подходить к решению проблем, порождаемых неопределенным будущим, и быть в состоянии устойчивости перед изменяющимися условиями рынка.

Цена является одним из инструментов в конкуренции и может повышать уровень конкурентоспособности. Так, если образовательное учреждение удерживает цены своих услуг на уровне конкурентов, то более высокое качество позволяет ему занять лидирующее положение на рынке, увеличить число потребителей своих услуг и размер занимаемой рыночной доли.

Существуют различные методы и стратегии ценообразования. Любой вуз создает свою систему ценообразования, которая охватывает цены на различные образовательные программы. Структура ценообразования изменяется в процессе прохождения образовательной программой своего жизненного цикла. В свою очередь цены вуза будут зависеть и от внутренних факторов (например, издержек), и от действий конкурентов (ценовых политик конкурентов), и от поведения потребителей и восприятия ими ценности образовательной программы.

Выделяют три основных подхода к ценообразованию:

- подход, ориентированный на ценообразование на основе себестоимости;
- подход, ориентированный на отношение покупателя;
- подход, ориентированный на конкуренцию.

При использовании первого подхода основной целью вуза при оказании платных образовательных услуг будет покрытие издержек.

При ценообразовании на основе конкуренции вуз будет устанавливать цены на образовательные услуги, исходя главным образом из цен вузов-конкурентов.

Подход, ориентированный на отношение покупателя к образовательной программе, предполагает ценообразование на основе ее ценности. Ключом к ценообразованию на основе ценности услуги является восприятие ценности услуги покупателем, а не издержки вуза. При данном подходе важен такой показатель, как *потребительская ценность услуги* – максимальная цена, которую потребитель считает для себя выгодным заплатить за данную услугу. С этим понятием неразрывно связан *запас конкурентоспособности услуги* – разность между потребительской ценностью услуги и той ценой, за которую она была реально приобретена.

Для потребителя она представляет собой неоплаченную, доставшуюся ему даром долю потребительской ценности. Для поставщика – является количественной мерой конкурентоспособности предлагаемой услуги. Тогда, чем больше окажется величина разности между потребительской ценностью и ценой услуги, тем выгоднее для потребителя будет сделка и, следовательно, сильнее стремление получить услугу. Таким образом, конку-

рентоспособность услуги пропорциональна неоплаченной (или доставшейся потребителю даром) части потребительской ценности услуги.

На рис. 3.2 более подробно изображены возникающие при этом взаимосвязи. У каждой конкурентоспособной услуги цена ниже потребительской ценности. Для потребителя неоплаченная часть потребительской ценности равна полученной им от приобретения услуги дополнительной выгоды. Для образовательного учреждения она соответствует “запасу конкурентоспособности” его услуги. При этом потребитель однозначно заинтересован в том, чтобы неоплаченная им доля была как можно больше. Можно предположить, что в этих терминах традиционная система образования за счет бюджетных средств всегда будет вне конкуренции, поскольку запас конкурентоспособности ее услуг достигает своего максимума.

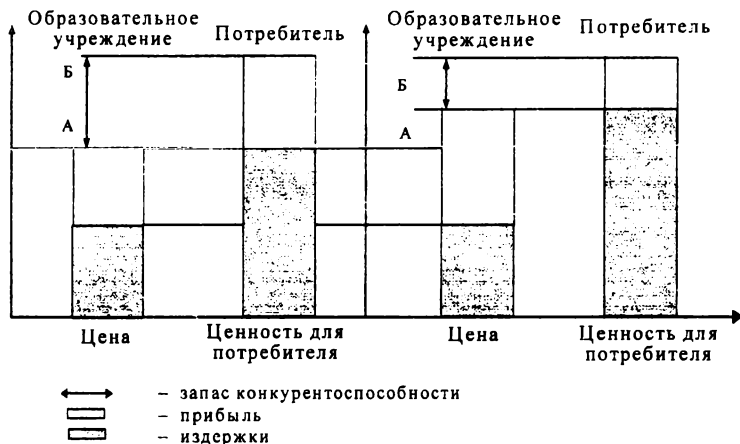


Рис. 3.2. Взаимосвязь цены, конкурентоспособности и ценности для потребителя образовательной программы

Отношение же образовательного учреждения к величине запаса конкурентоспособности двойственное. С одной стороны, оно также выигрывает от ее больших размеров: значительный запас конкурентоспособности гарантирует, что его услуга будет пользоваться повышенным спросом. С другой стороны, поднимая продажную цену (на рис. 3.2 с уровня А до уровня В) и, значит, снижая запас конкурентоспособности, оно непосредственно увеличивает свою прибыль.

Что именно предпочтет образовательное учреждение – получить более высокую прибыль или увеличить запас конкурентоспособности – зависит от конкретной ситуации на рынке. Если оно занимает почти моно-

полную позицию, то вполне вероятно, что цены будут безбожно завышены, а запас конкурентоспособности упадет практически до нуля. Это оправдано тем, что образовательное учреждение уверено: при отсутствии выбора услуга будет пользоваться спросом. Напротив, на остроконкурентном рынке прибылью, скорее всего, пожертвуют для сохранения завоеванной ниши. Другой немаловажный вопрос возникает при оценке этической стороны проблемы. Имеет ли право вуз в целях получения прибыли воспользоваться тем, что образование для большинства людей является необходимостью?

Поскольку любой вуз – это многопрофильное учреждение по оказанию образовательных услуг, то в рамках определенного региона отдельно взятый вуз может оказаться единственным по оказанию какой-то образовательной услуги. С другой стороны, сразу несколько вузов могут предлагать образовательные услуги по одним и тем же специальностям. В такой ситуации вуз может по одним специальностям обладать 100 %-ной долей рынка образовательных услуг, по другим – значительной долей рынка, а в целом занимать небольшой сегмент на региональном образовательном рынке.

Важным фактором, влияющим на конкурентоспособность, являются себестоимость и цена обучения. Устанавливая цену на образовательную услугу, несмотря на выбранные методы и стратегии ценообразования, вуз вынужден учитывать издержки и рассчитывать себестоимость образовательных программ. Обычно рентабельность услуг и максимизация эффективности образовательной деятельности вуза, при которой вуз развивает наиболее рентабельные направления и решает дальнейшую судьбу менее рентабельных, зависит от того, насколько верно подсчитана себестоимость образовательных программ.

Показатели конкурентоспособности в образовательной деятельности

1. Параметрический анализ

В том случае, когда исследование проводится в контексте комплексной бизнес-диагностики для выяснения положения вуза на рынке и выработки эффективной конкурентной стратегии, целесообразно проводить анализ конкурентоспособности и финансового состояния на параметрической основе, то есть путем сопоставления вуза и конкурентов по определенным параметрам хозяйственной деятельности.

Можно предложить следующую последовательность проведения анализа конкурентного положения вуза и образовательной программы:

- 1) выявление основных конкурентов субъекта оценки;

- 2) выявление основных сегментов рынка, на которых происходит конкуренция;
- 3) выявление характера конкуренции в данном сегменте рынка (ценовая, конкуренция качества, конкуренция в сфере каналов сбыта и т.д.);
- 4) определение общих тенденций конкурентного положения вуза в этих сегментах рынка (динамика доли в рыночном объеме продаж);
- 5) проведение параметрического анализа вуза и конкурентов:
 - уровень цен;
 - обеспеченность материально-техническими ресурсами;
 - обеспеченность кадрами;
 - научно-исследовательский потенциал;
 - ценовая политика;
 - политика в области кадров;
 - политика в области сбыта (условия оплаты, предоставление сопутствующих услуг, развитие сбытовой сети, рекламная кампания и пр.);
 - административные ограничения;
 - прочее.

На основе проведенного анализа менеджмент вуза может сделать определенные выводы о факторах, лежащих в основе тенденций изменения рыночной доли вуза, и внести соответствующие коррективы в управленческую политику (например, если параметрический анализ выявил отставание в области обеспеченности материально-техническими ресурсами, то целесообразно производить инвестиции в модернизацию, например, компьютерных классов, лабораторий; если вуз теряет рынок вследствие завышенных цен – пересмотреть ценовую политику и пр.).

Таким образом, по результатам анализа изменения рыночной конъюнктуры и конкурентного положения вуза:

- оценивается состояние рынка с точки зрения его емкости и эластичности и определяется ценовая конъюнктура по видам реализуемых образовательных программ;
- оценивается состояние рынка с точки зрения его сегментации и монополизации.

Сравнительный параметрический анализ вуза и конкурентов вскрывает факторы, лежащие в основе динамики доли продаж предприятия в общем объеме сбыта на рынке.

Необходимо заметить, что параметрический анализ с меньшей точностью позволяет формулировать управленческие рекомендации на осно-

ве формализованной обработки данных. Это связано как с объективными причинами (неразвитость рынка в нашей стране и в силу этого громадная роль административных и личностных факторов в положении вуза на рынке), так и с субъективными причинами (отсутствие информации о важнейших параметрах регионального и отраслевого рынков, таких как отраслевой объем выпуска, эластичность потребительского спроса и т.п., а также отсутствие какой бы то ни было документальной информации о конкурентах). Все эти факторы затрудняют качественное проведение анализа конкурентного положения вуза на рынке. Тем не менее на основании бесед со специалистами вуза представляется возможным нарисовать определенную картину конкурентного состояния вуза на рынке.

Один из возможных вариантов алгоритма параметрического анализа положения вуза на рынке (сравнительный анализ вуза и конкурентов) может выглядеть следующим образом:

- основные конкуренты вуза –
делается классификация конкурентов на местном, региональном, национальном и внешнем рынках;
- сегменты рынка, на которых происходит конкуренция –
систематизируются конкуренты по номенклатуре и по доле услуг в предполагаемой емкости рынка;
- ценовая политика вуза в свете конкуренции –
сравниваются цены вуза и конкурентов по аналогичным позициям, и производится анализ ценовых расхождений (если таковые есть);
- материально-техническая обеспеченность вуза и конкурентов –
производится сравнение вуза и конкурентов в плане обеспеченности основными фондами: учебными корпусами, общежитиями, компьютерными классами, лабораториями, библиотеками и т.д. Сопоставляются методы преподавания, в том числе сочетание лекций и практик, позволяющее выпускнику быстро адаптироваться к рабочему процессу и эффективно применять приобретенные навыки и знания;
- схема финансирования –
анализируются размеры и структура финансирования;
- обеспеченность высококвалифицированными кадрами –
наличие профессорско-преподавательского состава, необходимого для ведения успешной образовательной деятельности;
- научно-исследовательский потенциал вуза и конкурентов –
сопоставляется научно-исследовательская деятельность студентов и преподавателей вуза и конкурентов;
- прочие факторы конкуренции –

к прочим анализируемым факторам конкуренции относятся культурные мероприятия, позволяющие студентам работать в группах, использовать и развивать свои творческие способности; наличие лицензий, льгот; предоставление дополнительных услуг (например, по аренде), являющихся дополнительным источником прибыли, а также участие в социально-значимых мероприятиях.

В результате проведенного анализа конкурентного положения вуза определяются:

- емкость рынка, на котором происходит конкуренция;
- преимущества вуза перед конкурентами (по всем перечисленным параметрам).

В соответствии с выводами вырабатываются приоритеты конкурентной политики вуза, определяются конкурентоспособные и нежизнеспособные бесперспективные образовательные программы.

2. Рейтинговая оценка

Рейтинговая оценка используется при целевом сравнении ряда вузов, образовательных программ области и/или региона.

При составлении рейтинга также используется идеология параметрического анализа, однако нормативные выводы производятся уже на базе количественного сравнения, то есть на основе выбранных показателей (коэффициентов), "взвешенных" по их относительной важности, рассчитывается совокупная балльная оценка вузов, являющаяся базой для определения итогового места вуза, образовательной программы в рейтинге.

Важным является то, что конкурентоспособность образовательной программы определяется только теми свойствами, которые представляют существенный интерес для потребителя и обеспечивают удовлетворение данной потребности. Все показатели услуги, выходящие за эти рамки, не должны рассматриваться при оценке конкурентоспособности как не повышающие ценности услуги в конкретных условиях. То есть показатели образовательных услуг, отражающие ее эффект для производителя, часто не представляют интереса для потребителя. Потребителя интересуют лишь потребительские свойства, каким бы путем они ни были достигнуты.

Наиболее точная оценка конкурентоспособности может быть получена с помощью методов инженерного прогнозирования.

Такая оценка осуществляется в несколько этапов, которые представлены на рис. 3.3.



Рис.3.3. Этапы определения показателей конкурентоспособности

На **первом этапе** с помощью маркетинговых исследований производятся формулирование и систематизация требований потребителя к образовательному учреждению или образовательной программе и определение перечня показателей, подлежащих оценке. На рис. 3.4 представлены параметры, по которым определяется оценка конкурентоспособности. Они делятся на три группы: экономические, качественные и показатели внешнего формирования, которые в свою очередь разбиты на подгруппы.

Экономические параметры включают стоимость образовательных программ, используемую систему скидок при оплате, налоговые льготы, условия оплаты, также важным фактором для потребителя является стабильность цен.

Показатели экономичности используются при моделировании конкурентоспособности образовательной программы и необходимы для самого производителя, который моделирует, контролирует себестоимость образовательных программ, оптимизирует издержки и т.д. Требования потребителей к условиям оказания услуг связаны непосредственно и с учебным процессом, и с социальной сферой. Для потребителя важно рационально и эффективно использовать учебное время, иметь возможность получить образование в своем городе (в филиале вуза) или учиться в вузе, обеспечивающем студентов общежитием.

Показатели качества делятся на две группы. В первую входят нормативно-правовые требования, соблюдение которых обеспечивает вузу возможность осуществления образовательной деятельности. Вторая группа аккумулирует параметры качества, которые в свою очередь разделены на блоки. Ниже приведена наша методика оценки эффективности подготовки специалистов для промышленности, в которой эти показатели рассмотрены детально.

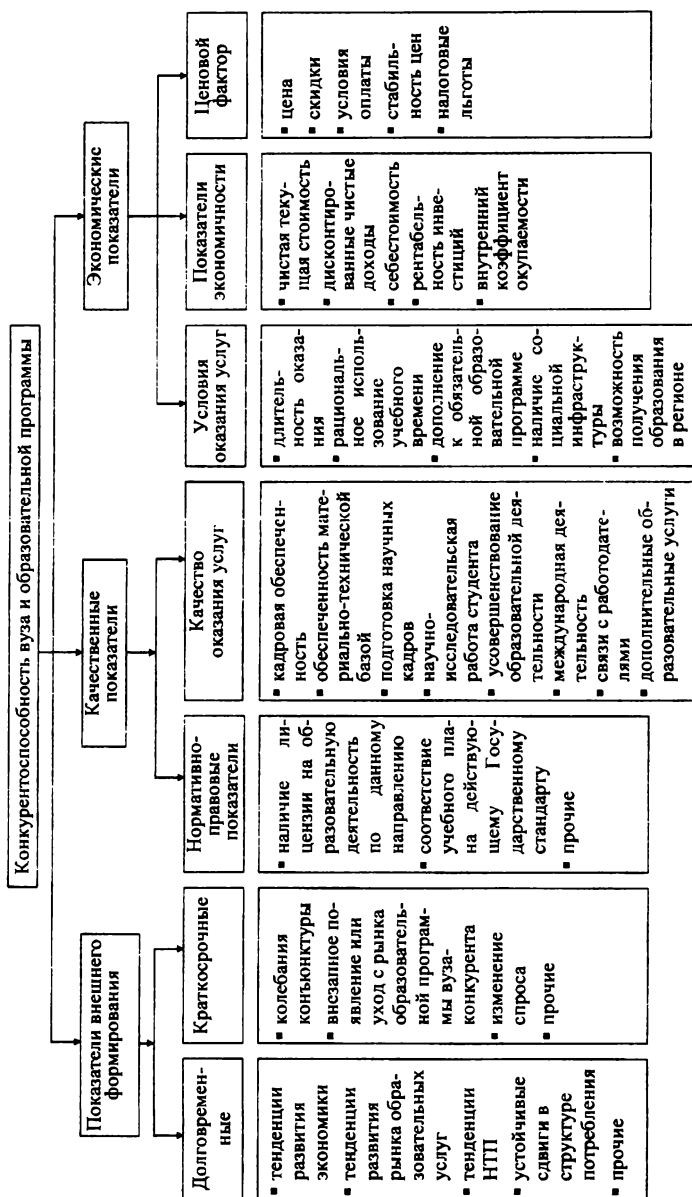


Рис.3.4. Параметры для оценки конкурентоспособности вуза и образовательной программы

Параметры внешнего формирования нестабильны. Их влияние на конкурентоспособность может быть краткосрочным и долгосрочным. Также нестабильна и сама конкурентоспособность. Она носит динамичный и изменчивый характер. При постоянном качестве предлагаемых вузом образовательных программ их конкурентоспособность может меняться в широких пределах, реагируя на изменение конъюнктуры рынка, действия конкурентов и конкурирующих образовательных программ, колебания цен и т.д.

При оценке конкурентоспособности необходимо учитывать, что показатели конкурентоспособности вуза могут отличаться от показателей конкурентоспособности образовательной программы, предлагаемой этим же вузом. Вуз объединяет несколько образовательных программ, и на одном направлении он может использовать лучшие ресурсы (высококвалифицированный преподавательский состав, преподающий на иностранном языке, сочетающий методы отечественной и зарубежной практики, обучение в компьютерных классах или лабораториях с новейшим оборудованием), повышая качество предоставляемых услуг, а на другое – направлять минимум ресурсов, необходимых только для поддержания программы. Поэтому четкое разграничение субъекта оценки поможет точнее сформулировать параметры, по которым проводится количественная оценка.

На **втором этапе** выстраивается ранжированная оценка показателей по степени значимости показателей с позиций потребителей. На первом месте размещается наиболее значимый показатель. Достоверный результат может быть получен в случае использования в качестве экспертов потребителей целевого рынка.

На **третьем этапе** производится оценка, которая осуществляется отдельно по каждой из конкурирующих образовательных программ или по группе программ, предоставляемых каждым из основных конкурентов.

Если возможны прямые количественные оценки, показатели представляются в натуральных единицах измерения или других количественных показателях (долях, индексах, удельных весах). Качественные показатели выражаются условными количественными оценками – баллами.

На **четвертом этапе** выбирается база сравнения, от выбора которой в значительной степени зависят правильность результата оценки конкурентоспособности образовательной программы и принимаемые в дальнейшем решения. Базой сравнения могут выступать:

- потребности покупателей;
- величина необходимого полезного эффекта;
- образец образовательной программы какого-нибудь лидирующего вуза-конкурента;
- гипотетический образец;
- группа аналогов.

Для сравнения показателей по вузу за базу сравнения принимаются показатели ведущего образовательного учреждения или показатели, вырабатываемые самим вузом в качестве эталонных.

На **пятом этапе** осуществляется последовательное сравнение каждого из показателей конкурентов с аналогичным "эталонным" показателем.

На **шестом этапе** рассчитывают обобщающий показатель конкурентоспособности.

Безразмерная величина индекса позволяет исчислить обобщающий (интегральный) индекс конкурентоспособности по каждой конкурирующей услуге или по вузу-конкуренту.

Методы оценки конкурентоспособности

Дифференциальный метод оценки конкурентоспособности основывается на сопоставлении единичных параметров анализируемой продукции и базы сравнения.

Если за базу оценки принимается потребность, то расчет единичного показателя конкурентоспособности производится по формуле

$$q_i = \frac{P_i}{P_{io}}, \quad (3.1)$$

где q_i – единичный параметрический показатель конкурентоспособности по i -му параметру ($i = 1, 2, 3, \dots, n$);

P_i – величина i -го параметра для анализируемого субъекта;

P_{io} – величина i -го параметра, при котором потребность удовлетворяется полностью;

n – количество параметров.

При оценке по нормативным параметрам единичный показатель принимает только два значения – 1 или 0. Если анализируемая услуга соответствует обязательным нормам и стандартам, то показатель равен 1; если параметр продукции в нормы и стандарты не укладывается, то показатель равен 0. Так, например, отсутствие у вуза лицензии на ведение образовательной деятельности по направлению лишает эту образовательную услугу всякой конкурентоспособности.

При оценке по качественным и экономическим параметрам единичный показатель может быть больше или равен единице, если базовые значения параметров установлены специальной документацией, условиями, заказами, договорами. Если анализируемый субъект имеет параметр, значение которого превышает потребности покупателя, то указанное повышение не будет оцениваться потребителем как преимущество, единичный показатель по данному параметру не может иметь значения больше 100 %

и при расчетах должна использоваться минимальная из двух величин – 100 % или фактическое значение этого показателя.

Если за базу оценки принимается образец, то расчет единичного показателя конкурентоспособности проводится по формулам

$$q'_i = \frac{P_i}{P_{io}}, \quad (3.2)$$

$$q_i = \frac{P_{io}}{P_i}, \quad (3.3)$$

где q'_i, q_i – единичный показатель конкурентоспособности по i -му параметру.

Из формул (3.2) и (3.3) выбирают ту, в которой росту единичного показателя соответствует повышение конкурентоспособности, то есть если увеличение значения параметра влечет за собой повышение качества, то используем формулу (3.2), а если снижение, то (3.3). Ниже приведена табл. 3.1, позволяющая оценить конкурентоспособность, используя этот метод. В качестве примера даны два параметра по трем субъектам оценки.

Таблица 3.1

Расчет конкурентоспособности по дифференциальному методу

Параметр	Единица измерения	База сравнения P_o	Анализируемый субъект		Субъект Б		Субъект С	
			значение	P_a/P_o	значение	P_b/P_o	значение	P_c/P_o
Показатель удельного веса докторов и кандидатов наук в общей численности ППС и научных работников	б/р	0,8	0,62	0,78	0,49	0,61	0,73	0,91
			P_o/P_a		P_o/P_b		P_o/P_c	
Численность студентов, проходящих на одного преподавателя	чел.	5 (норма: 10-11)	12,43	0	11	0,46	6	0,83

При расчете единичного показателя конкурентоспособности по первому параметру использовалась формула (3.2), так как увеличение доли

более квалифицированных преподавателей – профессоров и доцентов – является повышением качества образовательной программы; по второму – формула (3.3), так как увеличение числа студентов на одного преподавателя снижает качество образовательной программы. Анализируемый субъект по второму параметру не выполняет норму, значит, единичный показатель конкурентоспособности равен 0. Наиболее близок к базе сравнения субъект С, значения показателей которого более 50 %.

Если качественные параметры не имеют количественной оценки, то для придания этим параметрам количественных характеристик используются экспертные методы оценки в баллах. В качестве примера ниже рассмотрена табл. 3.2.

Таблица 3.2

Экспертные методы оценки в баллах

Оценка	Балл	Характеристика параметра
Хорошо	5	
Удовлетворительно	3	
В районе предельно допустимого значения	0	
Неудовлетворительно	-3	
Крайне неудовлетворительно	-5	

Например, балл 5 присваивается оценке «хорошо», при этом параметр, исходя из потребностей клиентов, должен выполняться наилучшим образом, удовлетворяя эту потребность в полном размере. Параметр, которому ставится балл 3, удовлетворяет потребность по норме и сверх нее. Балл 0 означает нахождение параметра в предельно допустимой зоне. Последующие оценки показывают, что параметр не соответствует норме и не удовлетворяет потребности. При этом для единичного параметрического показателя q_i в баллах работает следующее условие, например

$$q_i = \begin{cases} \frac{P_i}{5}, & P_i > 0, \\ 0, & P_i \leq 0. \end{cases}$$

Дифференциальный метод позволяет лишь констатировать факт конкурентоспособности анализируемого субъекта или наличия у него недостатков по сравнению с товаром - аналогом. Он, однако, не учитывает влияние весности каждого параметра на предпочтение потребителя при выборе образовательной программы, вуза. Для устранения этого недостатка используется комплексный метод оценки конкурентоспособности.

Комплексный метод оценки конкурентоспособности основывается на применении комплексных показателей или сопоставлении удельных полезных эффектов анализируемой услуги и образца.

На рис. 3.5 показан алгоритм комплексного метода оценки конкурентоспособности. Первым этапом предлагается расчет показателя по нормативно-правовым параметрам: наличие лицензии на ведение образовательной деятельности, свидетельства об аттестации, свидетельства об аккредитации и прочее.

Вторым этапом рассматриваются качественные параметры. Оценка происходит по предложенным на рис. 3.5 блокам.

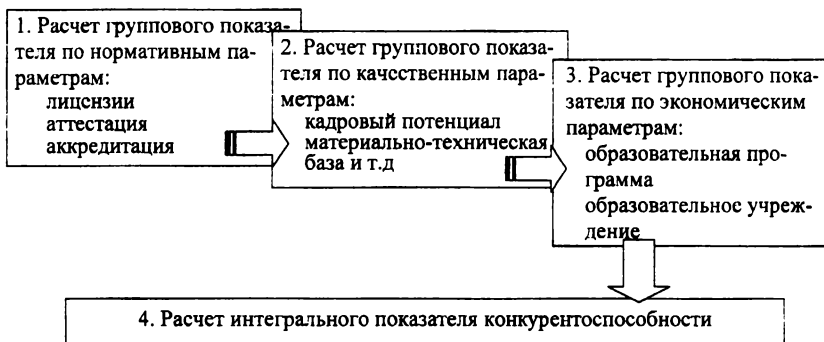


Рис. 3.5. Этапы расчета интегрального показателя конкурентоспособности

Расчет группового показателя по **нормативным параметрам** производится по формуле

$$I_{\text{нп}} = \prod_{i=1}^n q_i, \quad (3.4)$$

где $I_{\text{нп}}$ – групповой показатель конкурентоспособности по нормативным параметрам;

q_i – единичный показатель конкурентоспособности по i -му нормативному параметру, рассчитываемый по формуле (3.1).

Отличительной особенностью данной формулы является то, что если хотя бы один из единичных показателей равен 0, что означает несоответствие параметра обязательной норме, то групповой показатель также равен 0. Очевидно, что товар при этом будет неконкурентоспособен.

Расчет группового показателя по **качественным параметрам** (кроме нормативных) производится по формуле

$$I_{\text{кп}} = \sum_{i=1}^n q_i \times \alpha_i, \quad (3.5)$$

где $I_{\text{кп}}$ – групповой показатель конкурентоспособности по качественным параметрам;

q_i – единичный параметрический показатель конкурентоспособности по i -му качественному параметру;

α_i – весомость i -го параметра в общем наборе из n качественных параметров, характеризующих потребность $\left(\sum_{i=1}^n \alpha_i = 1 \right)$.

В табл. 3.3 систематизированы показатели конкурентоспособности по качественным параметрам и дано описание их расчета. Данные характеристики могут применяться как для оценки качественных параметров вуза, так и для образовательной программы, при этом значения данных для последней будут ниже и составлять часть значений, используемых для самого вуза. Наряду с представленными в табл. 3.3 показателями могут использоваться и другие показатели, которые будут оценивать исполнение требований потребителей определенного вида образовательных программ. Для этого совместно с потребителями вырабатываются специфические качественные характеристики.

Таблица 3.3

Расчет показателей конкурентоспособности по качественным параметрам

Параметр	Расчет показателя
1	2
1. Кадровая обеспеченность	
1.1. Обеспеченность докторами и кандидатами наук	Отношение численности кандидатов и докторов наук (чел.) к общей численности ППС и научных работников вуза (чел.)
1.2. Возрастной состав ППС и научных работников	Отношение численности ППС и научных работников в возрасте от 40-50 лет (чел.) к общему числу ППС и научных работников (чел.)
1.3. Количество студентов, приходящихся на одного преподавателя	Отношение числа студентов (чел.) к общему числу ППС и научных работников (чел.)
1.4. Доля иностранных преподавателей	Отношение численности иностранных преподавателей (чел.) к общей численности ППС и научных работников вуза (чел.)

Продолжение табл. 3.3

1	2
2. Обеспеченность материально-техническими ресурсами	
2.1. Обеспеченность студента вуза аудиторной площадью	Отношение аудиторной площади (m^2) к численности студентов (чел.)
2.2. Обеспеченность учебно-лабораторными площадями	Отношение площади учебных лабораторий (m^2) к численности обучающихся (чел.)
2.3. Обеспеченность учебно-методической литературой	Количество печатных листов на одного обучающегося
2.4. Компьютерная вооруженность учебного процесса	Отношение фонда машинного времени (час) к численности студентов (чел.) (количество часов машинного времени на обучающегося)
3. Подготовка научных кадров	Отношение численности докторов и аспирантов (чел.), подготовленных вузом, к численности региона (на 10 тыс. чел.)
4. Научно-исследовательская работа студентов	
4.1. Научно-исследовательская работа студентов в общем фонде учебного времени	Отношение фонда времени на НИРС (час) к общему фонду учебного времени (час)
4.2. Доля исследовательских работ в общем числе защищенных дипломных работ	Отношение количества защищенных исследовательских дипломов (шт.) к общему числу защищенных дипломных работ (шт.)
5. Образовательная деятельность	
5.1. Усовершенствование учебных курсов	Отношение количества специальностей (шт.), внутри которых учебные курсы подверглись усовершенствованию, к общему числу специальностей (шт.)
5.2. Изменение вложений в усовершенствование учебных курсов по сравнению с предыдущим периодом	Отношение средств, потраченных на усовершенствование учебных курсов, в базовом периоде (руб.) к предыдущему (руб.)

Окончание табл. 3.3

1	2
6. Международная деятельность	
6.1. Доля преподавателей, прошедших стажировку за рубежом	Отношение количества ППС и научных работников (чел.), прошедших стажировку за рубежом, к общей численности ППС и научных работников (чел.)
6.2. Доля студентов, прошедших стажировку за рубежом	Отношение числа студентов (чел.), прошедших стажировку за рубежом, к общей численности студентов (чел.)
7. Связи с работодателями	Количество предприятий, с которыми имеются соглашения о прохождении производственной практики студентами (сотрудничество не менее 2 лет)
8. Дополнительные образовательные услуги	Фонд времени сопутствующих образовательных услуг (час)
9. Условия оказания образовательных услуг	
9.1. Число филиалов вуза, кафедр	Шт.
9.2. Обеспеченность общежитиями	Отношение жилой площади общежитий (m^2) к численности студентов (чел.)
9.3. Состояние расписания	Рассчитывается экспертным путем. Учитываются предпочтения потребителей определенного сегмента
9.4. Длительность получения образовательной программы	Учитываются предпочтения потребителей и нормативные параметры

Все качественные параметры разделены на девять блоков, которые позволяют оценить качественное состояние вуза не только комплексно, но и по отдельным направлениям. При этом в оценке учитываются как качество оказания услуг, так и условия получения образовательной услуги, что важно для потребителя.

Для определения группового показателя необходимо заполнить табл.3.4, которая позволяет сравнить величины групповых показателей конкурентоспособности по качественным параметрам. Полученный групповой показатель $I_{\text{кп}}$ характеризует степень соответствия субъекта и конкурентов существующей потребности по всему набору качественных па-

раметров. Чем он выше, тем в целом полнее удовлетворяются запросы потребителей. Основой для определения весомости каждого качественного параметра в общем наборе являются экспертные оценки, основанные на результатах маркетинговых исследований. Иногда в целях упрощения расчетов и проведения ориентировочных оценок из качественных параметров может быть выбрана наиболее весомая группа или применен комплексный параметр – полезный эффект, который в дальнейшем участвует в сравнении.

Таблица 3.4

Расчет группового показателя конкурентоспособности
по качественным параметрам

Параметр	Весовые коэффициенты	Анализируемый субъект		Субъект Б		Субъект С	
	α_i	q_a	$\alpha_i \times q_a$	q_b	$\alpha_i \times q_b$	q_c	$\alpha_i \times q_c$
1	2	3	4	5	6	7	8
1. Кадровая обеспеченность							
1.1. Обеспеченность докторами и кандидатами наук							
1.2. Возрастной состав ИПС и научных работников							
1.3. Количество студентов, приходящихся на одного преподавателя							
1.4. Доля иностранных преподавателей							
<i>Итого</i>							
2. Обеспеченность материально-технической базой							
2.1. Обеспеченность студента вуза аудиторной площадью							
2.2. Обеспеченность учебно-лабораторными площадями							
2.3. Обеспеченность учебно-методической литературой							

Продолжение табл. 3.4

1	2	3	4	5	6	7	8
2.4. Компьютерная вооруженность учебного процесса							
<i>Итого</i>							
3. Подготовка научных кадров							
4. НИРС							
4.1. Научно-исследовательская работа студентов в общем фонде учебного времени							
4.2. Доля исследовательских работ в общем числе защищенных дипломных работ							
<i>Итого</i>							
5. Усовершенствование образовательной деятельности							
5.1. Усовершенствование учебных курсов							
5.2. Изменение вложений в усовершенствование учебных курсов по сравнению с предыдущим периодом							
<i>Итого</i>							
6. Международная деятельность							
6.1. Доля преподавателей, прошедших стажировку за рубежом							
6.2. Доля студентов, прошедших стажировку за рубежом							
<i>Итого</i>							
7. Связи с работодателями							
8. Дополнительные образовательные услуги							

Окончание табл. 3.4

1	2	3	4	5	6	7	8
9. Условия оказания образовательных услуг							
9.1. Число филиалов вуза, кафедр							
9.2. Обеспеченность общежитиями							
9.3. Рациональное использование учебного времени							
9.4. Длительность получения образовательной программы							
<i>Итого</i>							
Всего – групповой показатель по качественным параметрам							

Расчет группового показателя по **экономическим параметрам** производится на основе определения полных затрат потребителя на приобретение и потребление образовательной программы.

Полные затраты потребителя определяются по формуле (3.6). Их возможный перечень представлен в табл. 3.5.

$$З = \sum_{i=1}^T З_i + \sum_{i=1}^T C_i, \quad (3.6)$$

где $З$ – полные затраты потребителя на приобретение образовательной программы;

$З_i$ – затраты на приобретение образовательной программы, относящиеся к i -му году ее получения;

C_i – средние суммарные затраты при потреблении образовательной программы, относящиеся к i -му году ее получения;

T – срок получения;

i – год по порядку.

При этом

$$C_i = \sum_{j=1}^n C_j, \quad (3.7)$$

где C_j – затраты при получении образовательной программы по j -й статье (например, копирование материалов для курсовых работ, работа в *Internet* в компьютерных залах, оплата абонемента библиотек, распечатка курсовых работ и рефератов, приобретение методических пособий и т.д.);

n – количество статей затрат при получении образовательной программы.

Таблица 3.5

Расчет группового показателя по экономическим параметрам

Параметр	База сравнения $З_0$	Анализируемый субъект $З_a$	Субъект Б $З_б$	Субъект С $З_c$
Стоимость образования за весь период обучения (сумма годовых выплат за обучение)				
Расходы на копирование				
Расходы на работу в <i>Internet</i>				
Расходы на библиотечный абонемент				
Расходы на приобретение методических материалов				
Расходы на дополнительные образовательные услуги				
Прочие расходы				
<i>Итого</i> – полные затраты на приобретение образовательной программы				

Расчет группового показателя по экономическим параметрам производится по формуле

$$I_{\text{гп}} = \frac{З}{З_0}, \quad (3.8)$$

где $I_{\text{гп}}$ – групповой показатель по экономическим параметрам;

$З, З_0$ – полные затраты потребителя соответственно по оцениваемой образовательной программе и образцу.

Расчет экономических параметров вуза производится по той же схеме. При этом учитываются затраты потребителей по всем образовательным программам, предоставляемым вузом, то есть используется показатель доходов от образовательной деятельности за период обучения.

Формулы (3.6) и (3.8) не учитывают коэффициент приведения затрат при потреблении образовательной программы к расчетному году, так как отношение полных затрат в определенной степени компенсирует влияние коэффициента приведения на величину $I_{\text{гп}}$.

В случае необходимости учета коэффициента приведения затрат формулы (3.6) и (3.8) принимают вид

$$З = \sum_{i=1}^T З_i \alpha_i + \sum_{i=1}^T C_i \alpha_i, \quad (3.9)$$

где α_i – коэффициент приведения затрат при потреблении i -й образовательной программы к расчетному году;

T – срок получения.

Соответственно подсчет группового показателя по экономическим параметрам производится по формуле

$$I_{\text{эп}} = \frac{\sum З_i \alpha_i + \sum C_i \alpha_i}{\sum З_{i0} \alpha_i + \sum C_{i0} \alpha_i}, \quad (3.10)$$

где $I_{\text{эп}}$ – групповой показатель по экономическим параметрам;

$З_i, З_{i0}$ – затраты на приобретение образовательной программы, относящиеся к i -му году ее получения соответственно анализируемой образовательной программе и программе-образцу;

C_i, C_{i0} – суммарные затраты при потреблении соответственно анализируемой образовательной программы и программы-образца в i -м году;

α_i – коэффициент приведения затрат к расчетному году.

Расчет **интегрального показателя конкурентоспособности** производится по формуле

$$K = I_{\text{нп}} \frac{I_{\text{кп}}}{I_{\text{эп}}}, \quad (3.11)$$

где K – интегральный показатель конкурентоспособности анализируемой образовательной программы по отношению к программе-образцу.

Показатель конкурентоспособности вуза определяется по этой же формуле, только групповой показатель по качественным параметрам будет оценивать качество деятельности вуза, а групповой показатель по экономическим параметрам – доходы от образовательной деятельности.

Анализ полученных результатов по интегральному показателю конкурентоспособности приведен в табл.3.6.

По смыслу для образовательной программы показатель K отражает различие между сравниваемой программой и программой-образцом в потребительском эффекте, приходящемся на единицу затрат покупателя по приобретению образовательной программы.

Интегральный показатель конкурентоспособности вуза характеризует степень отклонения качественных характеристик от программы-образца с учетом доходов сравниваемых сторон.

Таблица 3.6

Анализ интегрального показателя конкурентоспособности

№ п/п	Значение К	Образовательная программа	Высшее учебное заведение
1	Менее 1	Рассматриваемая программа уступает образцу по конкурентоспособности и приносит меньший потребительский эффект	Рассматриваемый вуз уступает в конкурентоспособности вузу-эталоны или выработанным характеристикам эффективной деятельности, т.е. он поставляет меньше качества на 1 рубль доходов
2	Более 1	Конкурентоспособность рассматриваемой программы выше, значит, на 1 рубль затрат она приносит больше качества	Качества на 1 рубль доходов приходится больше у рассматриваемого вуза, нежели у образца
3	Равно 1	Конкурентоспособность рассматриваемой программы и конкурентность образца равны	Конкурентоспособность вузов одинакова, т.е. на 1 рубль доходов у них одинаковос качество деятельности

Анализ интегрального показателя конкурентоспособности позволяет оценить, соответствует ли качество и цена образовательных программ характеристикам, выработанным на основе требований потребителей и прогнозного развития рынка, и выявить, какая из составляющих отрицательно влияет на конкурентоспособность, а какая – положительно. На основе такого анализа вырабатывается план мероприятий, повышающих конкурентоспособность образовательной программы или вуза. Например, для повышения конкурентоспособности вуз может повысить долю доцентов и профессоров, открыть новые компьютерные классы, участвовать в социально значимых мероприятиях и/или оптимизировать издержки.

Если сравнение проводится с несколькими образовательными программами, средний показатель конкурентоспособности программы по выбранной группе аналогов может быть рассчитан как сумма средневзвешенных показателей по каждому отдельному образцу:

$$K_{cp} = \sum_{i=1}^N K_i R_i, \quad (3.12)$$

где K_{cp} – средний показатель конкурентоспособности продукции относительно группы образцов;

K_i – показатель конкурентоспособности относительно i -го образца;

R_i – весомость i -го образца в группе аналогов $\left(\sum_{i=1}^N R_i = 1\right)$;

N – количество аналогов.

Смешанный метод оценки представляет собой сочетание дифференциального и комплексного методов. При смешанном методе оценки конкурентоспособности используется часть параметров, рассчитанных дифференциальным методом, и часть параметров, рассчитанных комплексным методом.

Данный подход является общеупотребительным и повсеместно встречается, по крайней мере, в отечественной литературе. Следует заметить его существенный недостаток – потребительские свойства услуги и их набор определяются без учета мнения потребителя. Иначе говоря, «улучшение» характеристик услуги по сравнению с базовым образцом вовсе не гарантирует появления конкурентных преимуществ – решающую роль следует отдавать потребителю в оценке преимуществ или недостатков услуги.

Конкурентоспособность образовательной услуги определяется тремя необходимыми элементами:

- свойствами данной программы;
- свойствами конкурирующих программ;
- особенностями потребителей.

Анализ других подходов к оценке конкурентоспособности, основанных на выявлении мнения потребителя, в частности работ по маркетингу, показывает, что и в этом случае такая важнейшая составляющая конкурентоспособности, как особенности потребителей, учитывается недостаточно.

Экономическая практика, однако, уже давно показала, что потребители на рынке не выступают единым целым – они по-разному реагируют на одну и ту же услугу с одними и теми же свойствами, и это необходимо учитывать в теоретических разработках, посвященных конкурентоспособности. Именно это обстоятельство принимается во внимание маркетологами при сегментировании рынка и позиционировании услуги. Значит для того, чтобы определить конкурентоспособность образовательной услуги, мало просто сравнить ее характеристики с характеристиками конкурентов. Необходимо изучить поведение потребителей и их реакцию на определенную образовательную услугу.

Показатели финансовой устойчивости высшего учебного заведения

Уровень финансовой устойчивости вуза характеризуется сроком погашения задолженности по текущим обязательствам, оперативностью реагирования на изменение рыночной конъюнктуры и способностью финансировать новые программы. В долгосрочном аспекте уровень финан-

совой устойчивости и финансового состояния определяет конкурентоспособность вуза – так рост внебюджетных средств в результате конкурентных преимуществ увеличивает собственные средства вуза, повышает платежеспособность, финансовую маневренность и пр. В свою очередь для подтверждения и повышения конкурентоспособности требуется дополнительная иммобилизация финансовых резервов для привлечения высококвалифицированных преподавателей, повышения квалификации сотрудников, совершенствования материально-технической базы, что снижает уровень финансовой устойчивости образовательного учреждения. Поэтому повышение конкурентоспособности и улучшение финансового состояния являются разнонаправленными (конфликтными) целями развития вуза. Очень часто встречается ситуация, когда предприятия с высоким уровнем рыночной эффективности работают на грани финансового риска и, наоборот, компании со стабильно высокой величиной финансовых резервов имеют сравнительно низкую конкурентоспособность. Таким образом, “взвешенное” сопоставление факторов конкурентоспособности и финансовой устойчивости дает комплексную картину развития вуза по сравнению с вузами-конкурентами.

Показатели финансовой устойчивости характеризуют степень риска, связанного со способом формирования структуры собственных и заемных средств, которые используются вузом для финансирования активов. Они дают возможность измерить степень устойчивости учреждения в финансовом отношении.

Негосударственные вузы обеспечивают свою финансовую устойчивость в основном за счет средств учредителей и непосредственно потребителей, что ставит их в неравное положение с государственными вузами, которым посредством бюджетного финансирования гарантирована минимальная финансовая устойчивость.

Показатели финансовой устойчивости образовательного учреждения делятся на две группы:

- абсолютные показатели финансовой устойчивости;
- относительные показатели финансовой устойчивости.

В табл. 3.7 представлены абсолютные показатели финансовой устойчивости, расчет которых производится на основании формы 1 и формы 1-1 бухгалтерской отчетности.

При определении типа финансовой устойчивости используется трехмерный показатель:

$$S = \{S_1(x_1); S_2(x_2); S_3(x_3)\}, \quad (3.13)$$

где $x_1 = +/- E_c$; $x_2 = +/- E_r$; $x_3 = +/- E_\Sigma$.

Таблица 3.7

Абсолютные показатели устойчивости

Показатель	Обозначение	Значение
1. Наличие собственных оборотных средств, в том числе: наличие средств бюджета	E_c $E_{cб}$	Разница величины источников собственных средств и величины основных средств и вложений Разница величины средств бюджета и величины основных средств и вложений
2. Наличие собственных оборотных средств и долгосрочных заемных источников для формирования запасов и затрат	E_t	Сумма собственных оборотных средств и долгосрочных кредитов и займов
3. Общая величина основных источников средств для формирования запасов и затрат	E_{Σ}	Сумма собственных оборотных средств и долгосрочных и краткосрочных кредитов и займов
4. Излишек или недостаток собственных оборотных средств	$\pm E_c$	Разность между собственными оборотными средствами и запасами и затратами
5. Излишек или недостаток собственных оборотных средств и долгосрочных заемных источников для формирования запасов и затрат	$\pm E_t$	Разность между собственными оборотными средствами плюс долгосрочные заемные средства и запасами и затратами
6. Излишек или недостаток основных источников средств для формирования запасов и затрат	$\pm E_{\Sigma}$	Собственные оборотные средства плюс долгосрочные и краткосрочные заемные средства минус запасы и затраты

Функция $S(x)$ определяется следующим образом:

$$S(x) = \begin{cases} 1, & \text{если } x \geq 0, \\ 0, & \text{если } x < 0. \end{cases} \quad (3.14)$$

Выделяют четыре типа финансовой устойчивости, которые показаны в табл. 3.8.

В табл. 3.9 приведены относительные показатели финансовой устойчивости, их расчет и нормативные величины.

На основании рассчитанных показателей и их рекомендуемых значений делаются выводы о степени финансовой устойчивости образовательного учреждения. Выводы о взаимном влиянии конкурентоспособно-

сти и финансовой устойчивости можно сделать на основании анализа динамики показателей финансовой устойчивости. Повышение качественных характеристик образовательных программ, внедрение инновационных технологий и т.п. возможны только при дополнительных вложениях, что изначально снижает финансовую устойчивость вуза, но впоследствии повышение конкурентоспособности приводит к привлечению внебюджетных средств, что укрепляет финансовую устойчивость.

Таблица 3.8

Типы финансовой устойчивости

Тип финансовой устойчивости	Трехмерный показатель	Используемые источники покрытия затрат	Краткая характеристика
Абсолютная	$S = (1,1,1)$	Собственные оборотные средства	Высокая платежеспособность образовательного учреждения
Нормальная	$S = (0,1,1)$	Собственные оборотные средства и долгосрочные кредиты	Нормальная платежеспособность, эффективное использование заемных средств, высокая доходность деятельности
Неустойчивое финансовое состояние	$S = (0,0,1)$	Собственные оборотные средства, долгосрочные и краткосрочные кредиты	Нарушение платежеспособности, необходимость привлечения дополнительных источников, возможность улучшения ситуации
Кризисное финансовое состояние	$S = (0,0,0)$		Неплатежеспособность, грань банкротства

Оценка финансовой устойчивости необходима при открытии новых направлений образовательной деятельности, она позволяет оценить наличие собственных источников и потребность в привлечении новых. Абсолютная или нормальная финансовая устойчивость требуется для обоснования возвратности кредитов.

В условиях современного рынка образовательным учреждениям трудно сохранять и повышать качество своих услуг и одновременно иметь нормальную финансовую устойчивость. Рынок платных услуг только начинает набирать обороты, причем выбор потребителя остается за государственными образовательными учреждениями, реализующими наиболее качественные и конкурентоспособные услуги и являющимися надежными партнерами.

Таблица 3.9

**Финансовые коэффициенты, применяемые для оценки финансовой
устойчивости образовательного учреждения
(относительные показатели финансовой устойчивости)**

Коэффициент	Характеристика	Расчет	Комментарий
1. Коэффициент автономии	Показывает долю собственных средств в общей сумме средств предприятия	Отношение источников собственных средств к сумме всех средств предприятия	Минимальное значение 0,5. Это означает, что вуз покрывает все обязательства. Более 0,5 указывает на рост финансовой независимости
2. Соотношение заемных и собственных средств	Показывает количество заемных средств, привлеченных на 1 рубль собственных средств	Отношение всех обязательств к собственным средствам	Менее 0,7. Превышение указывает на потерю финансовой устойчивости и зависимость от внешних источников средств
3. Обеспеченность собственными оборотными средствами (K_o)	Показывает наличие собственных оборотных средств у вуза, необходимых для его финансовой устойчивости	Отношение собственных оборотных средств к общей величине оборотных средств	Больше или равен 0,1. Чем выше показатель, тем лучше финансовое состояние
4. Маневренность	Способность поддерживать уровень собственного оборотного капитала и пополнять оборотные средства за счет собственных источников	Отношение собственных оборотных средств к общей величине собственных средств	0,2-0,5 Для вуза показатель не-высок вследствие рода деятельности
5. Коэффициент прогноза банкротства	Доля чистых оборотных активов в стоимости всех средств образовательного учреждения	Отношение разности оборотных средств и краткосрочных пассивов к итогу баланса	Снижение показателя свидетельствует о финансовых трудностях
6. Накопление износа	Показывает степень износа основных средств	Отношение амортизационных отчислений к первоначальной стоимости основных средств	Повышение показателя говорит об увеличении устаревших основных средств

Оценка экономического потенциала вуза.

Расчет точки безубыточности

В соответствии с Федеральным законом РФ “О высшем и послевузовском профессиональном образовании” вузы получили право «осуществлять платную деятельность в области образования и других областях, если это не идет в ущерб его основной деятельности». Таким образом, вузы самостоятельно помимо бюджетных средств привлекают другие источники финансирования, тем самым они становятся полноправными субъектами рыночных отношений и зависят от спроса на предлагаемые ими услуги. Для анализа устойчивого положения предприятия в экономическом анализе используется такое понятие, как *точка безубыточности*, которая определяет критический объем реализации продукции. Применительно к образованию необходимо помнить, что государство гарантирует минимальный уровень устойчивости и покрывает часть затрат вуза, при этом вуз обязан выполнить государственное задание по подготовке специалистов. Остальную часть затрат покрывают внебюджетные средства, и в этой части можно применить расчет точки безубыточности, которая показывает тот объем внебюджетных поступлений, при котором окупаются все расходы вуза, не покрытые бюджетным финансированием. В данном случае наиболее приемлемым является рассмотрение точки безубыточности по всем каналам внебюджетных поступлений. Точка безубыточности может показать, что вузу достаточно бюджетного финансирования и внебюджетных поступлений, полученных от обучения студентов, или возникла необходимость в reinvestировании всех внебюджетных средств для покрытия затрат вуза.

Анализ изменения доходов вуза

Для анализа экономической устойчивости вуза применяется анализ доходов от внебюджетной деятельности и бюджетных поступлений настоящего периода в сравнении с базовым. Он показывает изменения величины и структуры финансирования вуза.

Учитывая инфляцию, для более точной оценки относительные и абсолютные показатели при анализе должны рассчитываться в сопоставимых ценах (используются цены базового периода, что позволяет нейтрализовать инфляционный фактор) или же должен применяться индекс-дефлятор.

Анализ изменения бюджетных поступлений

$$\Delta B = B_{n+1} - B_n, \quad (3.15)$$

$$\frac{B_{n+1}}{B_n} = \frac{B_{n+1}}{B_n}, \quad (3.16)$$

где ΔB – общее изменение бюджетных поступлений;
 B_n – бюджетные поступления базового периода;
 B_{n+1} – бюджетные поступления отчетного периода;
 n – период;
 $\frac{B_{n+1}}{B_n}$ – темп роста бюджетных поступлений.

Анализ изменения внебюджетных поступлений

Анализ внебюджетных поступлений позволяет оценить изменение внебюджетных поступлений в отчетном периоде по сравнению с базовым и темп их роста, а также выявить, за счет каких факторов произошло изменение и насколько оно повлияло на изменение внебюджетных поступлений.

Для проведения анализа внебюджетных доходов необходимо проанализировать изменение внебюджетных поступлений, а также каждый источник этих поступлений. Для этого используются формулы (3.17), (3.18), которые показывают изменение внебюджетных поступлений и темп роста внебюджетных поступлений.

$$\Delta B = B_{n+1} - B_n, \quad (3.17)$$

$$\frac{B_{n+1}}{B_n} = \frac{B_{n+1}}{B_n}, \quad (3.18)$$

где ΔB – изменение внебюджетных поступлений;
 B_n – внебюджетные поступления базового периода;
 B_{n+1} – внебюджетные поступления отчетного периода;
 $\frac{B_{n+1}}{B_n}$ – темп роста внебюджетных поступлений.

Оптимальным при анализе внебюджетных поступлений является факторный анализ, который позволяет оценить изменение внебюджетных поступлений за счет изменения объема полученных внебюджетных средств, структуры внебюджетных средств, а также цен на товары и оказываемые услуги. Поскольку образовательная деятельность является основным направлением деятельности вуза, то в качестве примера рассмот-

рим внебюджетные поступления от обучения студентов-контрактников. С помощью факторного анализа можно оценить влияние изменения числа студентов, обучающихся на платной основе, и изменения цены на образовательную программу на величину внебюджетных поступлений от образовательной деятельности.

Схему факторного анализа можно применить и при анализе других источников внебюджетных поступлений.

В табл. 3.10 систематизируются данные, необходимые для расчета изменений внебюджетных поступлений от образовательной деятельности.

Для заполнения таблицы используются внутренние документы вуза: отчеты по контингенту студентов-контрактников, приказы о стоимости обучения по факультетам и специальностям.

Таблица 3.10

Данные для расчета влияния факторов изменения численности контингента студентов и стоимости обучения одного студента

№ п/п	Специаль- ность	Базовый период				Отчетный период			
		V, чел.	d _i , %	Ц _i , руб.	B, руб.	V, чел.	d _i , %	Ц _i , руб.	B, руб.
1									
2									
...									
N									
Итого		V _б	1		B _б		1	V _{отч}	B _о

1. Влияние изменения численности контрактников на изменение внебюджетных поступлений:

$$\Delta B_v = \sum_{i=1}^n V_{отч} d_{i6} \Pi_{i6} - \sum_{i=1}^n V_6 d_{i6} \Pi_{i6}, \quad (3.19)$$

где ΔB_v – изменение внебюджетных поступлений от обучения студентов, произошедшее за счет изменения численности студентов-контрактников;

n – число специальностей;

$V_{отч}, V_6$ – общая численность студентов-контрактников соответственно в отчетном и базовом периодах;

d_{i6} – доля студентов, обучающихся на платной основе по i -й специальности (в какой период);

Π_{i6} – стоимость обучения одного студента по i -й специальности (в какой период).

Исходя из формулы (3.19), можно определить влияние изменения численности студентов-контрактников на объем внебюджетных поступлений.

2. Влияние изменения контингента студентов-контрактников на изменение внебюджетных поступлений:

$$\Delta B_d = \sum_{i=1}^n V_{отч} d_{iотч} \Pi_{иб} - \sum_{i=1}^n V_{отч} d_{иб} \Pi_{иб}, \quad (3.20)$$

где ΔB_d – изменение внебюджетных поступлений от обучения студентов, произошедшее за счет изменения контингента студентов-контрактников;

$d_{iотч}$ – доля студентов, обучающихся на платной основе по i -й специальности.

С помощью формулы (3.20) рассчитывается изменение внебюджетных поступлений от обучения студентов за счет изменения контингента студентов-контрактников.

3. Влияние изменения цен на образовательные программы на изменение внебюджетных поступлений:

$$\Delta B_{ц} = \sum_{i=1}^n V_{отч} d_{iотч} \Pi_{iотч} - \sum_{i=1}^n V_{отч} d_{iотч} \Pi_{иб}, \quad (3.21)$$

где $\Delta B_{ц}$ – изменение внебюджетных поступлений от обучения студентов, произошедшее за счет изменения цен на образовательные программы;

$\Pi_{iотч}$ – стоимость обучения одного студента по i -й специальности.

Расчет по формуле (3.21) позволяет оценить изменение внебюджетных поступлений от обучения студентов-контрактников, произошедшее за счет изменения цен.

Раздел 4. Деятельность высшего учебного заведения по привлечению внебюджетных средств

Советская система высшего образования отличалась тем, что государство полностью монополизировало сектор образовательных услуг. Финансирование высших учебных заведений осуществлялось по затратному методу и исключительно из средств государства. В начале 90-х годов система бюджетной поддержки вузов резко изменилась. Отличительным признаком новой ситуации стал дефицит бюджетного финансирования на развитие образовательных учреждений, ремонт и содержание, приобретение учебной мебели, обеспечение учебного процесса. Не в полной мере выделяются средства на оплату электроэнергии, тепла, услуг телефонной связи, на содержание территории и издательскую деятельность. Руководители высших учебных заведений поставлены перед необходимостью искать дополнительные финансовые средства.

Законодательство об образовании выделяет следующие источники внебюджетного финансирования: платные образовательные услуги; предпринимательская деятельность; добровольные пожертвования и целевые взносы физических и юридических лиц, в том числе иностранных; денежные средства, имущество, иные объекты собственности, переданные по завещанию. Большую часть дополнительных финансовых средств высшие учебные заведения получают за счет предпринимательской деятельности.

Право образовательного учреждения вести предпринимательскую деятельность (самостоятельную, осуществляемую на свой риск деятельность, направленную на систематическое получение прибыли от пользования имуществом, продажи товаров, выполнения работ или оказания услуг) закреплено законом «Об образовании» и Типовым положением о вузе. Но поскольку высшее учебное заведение является некоммерческой организацией, то оно не должно иметь извлечение прибыли в качестве основной цели своей деятельности и не должно распределять полученную прибыль между участниками (выплата заработной платы из полученных доходов не является распределением прибыли).

Разумнее всего доходы, полученные от предпринимательской деятельности (за счет внебюджетных источников), reinvestировать непосредственно в данное учебное заведение, на нужды обеспечения, развития и совершенствования образовательного процесса (в том числе на заработную плату) в данном вузе.

Высшее учебное заведение вправе заниматься лишь теми видами предпринимательской деятельности, которые прямо предусмотрены в его

уставе. В законодательстве дан примерный перечень видов предпринимательской деятельности:

- торговля покупными товарами, оборудованием;
- оказание посреднических услуг;
- долевое участие в деятельности других учреждений (в том числе образовательных) и организаций;
- приобретение акций, облигаций, иных ценных бумаг и получение доходов (дивидендов, процентов) по ним;
- ведение приносящих доход иных внереализационных операций, непосредственно не связанных с собственным производством предусмотренных уставом продукции, работ, услуг и с их реализацией.

Кроме того, федеральные государственные высшие учебные заведения вправе выступать в качестве арендатора и арендодателя имущества.

Занимаясь развитием внебюджетной деятельности, не следует забывать о том, что главная цель вуза – образовательная деятельность и что любая другая деятельность не должна идти в ущерб образовательной деятельности. Для разрешения этого противоречия нами разработана классификация внебюджетных источников финансирования вуза (представлена на рис. 4.1), которая служит основой для определения:

- сегментов внебюджетной активности вуза;
- методики формирования внебюджетных источников;
- организации учета и отчетности по внебюджетной деятельности;
- налоговых последствий;
- эффективности внебюджетной деятельности.

Экономический механизм управления научно-образовательной деятельностью необходимо рассматривать, исходя из следующего: во-первых, высшим учебным заведениям на сегодняшний момент нужно искать и привлекать новые, нетрадиционные источники финансирования; во-вторых, необходимо изменить сам порядок формирования и распределения средств внутри вуза. При этом невозможно разработать единый для всех высших учебных заведений экономический механизм управления, каждый отдельный вуз должен, учитывая свою специфику, максимально используя предоставленную ему автономию, выработать для себя составляющие этого механизма в целях наиболее эффективного выполнения функций и задач высшего образования в целом.

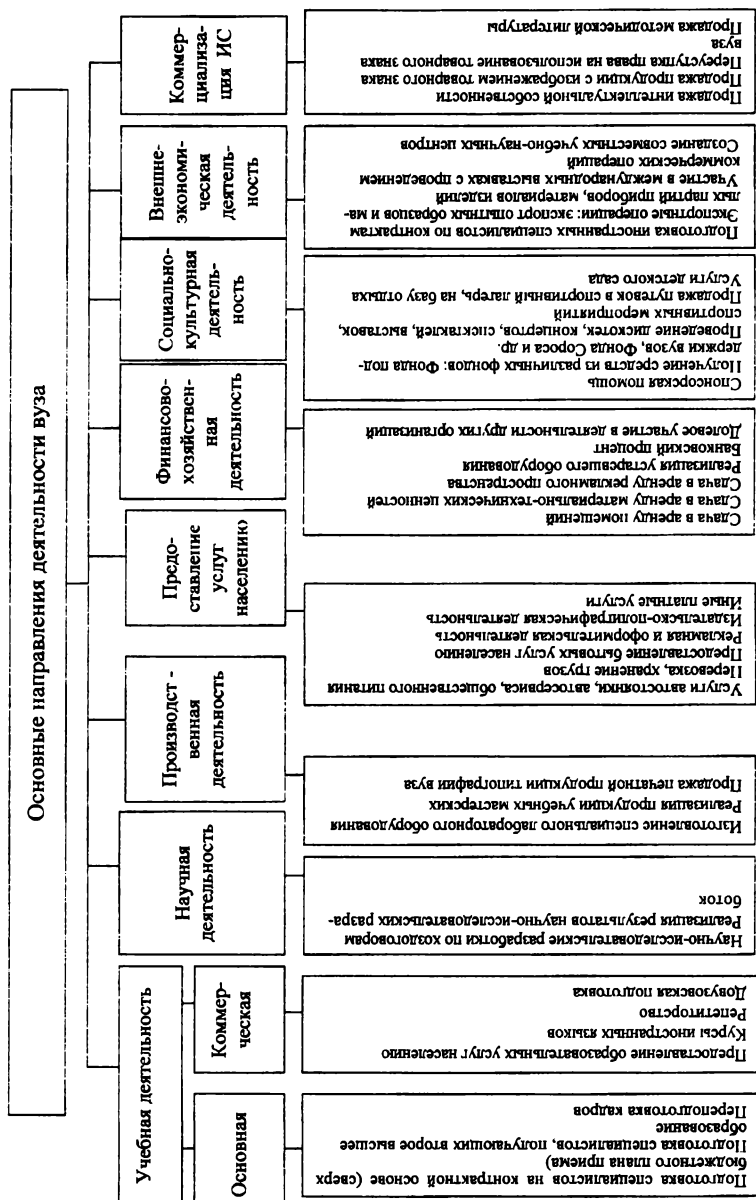


Рис. 4.1. Классификация внебюджетных источников финансирования вуза

Разработка стратегии и тактики экономического развития любой организации невозможна без анализа финансовых результатов ее деятельности, сравнения экономических показателей, характеризующих ее финансовое состояние, исследование динамики изменения этих показателей в ту или другую сторону. Организация бизнес-процессов должна начинаться прежде всего с изменения взглядов и привычек руководителей. Речь идет об отказе от приверженности управлять отдельными подразделениями ради управления сквозным финансово-материальным потоком. Необходимо оптимизировать суммарные издержки вуза, а не сокращать отдельные издержки вуза по подразделениям и видам деятельности. В данном случае не обходится без парадоксов: некоторое увеличение затрат в одной области должно привести к их экономии по системе в целом. Для управления издержками мало понимать их взаимосвязь, необходимо детализировать расходы. Целесообразно накапливать статистику, анализировать всплески и падения и гибко на них реагировать. Аналитическая обработка финансовых показателей работы за предыдущие периоды позволит выявить скрытые резервы и прогнозировать финансовую политику.

Финансовый анализ дает возможность оценить имущественное состояние высшего учебного заведения, его платежеспособность; эффективность и доходность деятельности; степень предпринимательского риска, достаточность капитала для текущей деятельности и долгосрочных инвестиций; потребность в дополнительных источниках финансирования; обоснованность политики распределения доходов.

Образовательная деятельность является наиболее специфичной отраслью национальной экономики, для которой характерны свои отличительные черты.

4.1. Управление финансовыми потоками

Роль внебюджетного финансирования достаточно велика, поскольку именно этот источник в условиях бюджетного дефицита позволяет регулировать финансовую систему вуза, сбалансировать доходы и расходы. Однако расширяющаяся внебюджетная деятельность представляет собой не только ресурсобразующий фактор, но явление, дестабилизирующее и нарушающее былую гармонию в вузах, разрушающее прежнюю стройную иерархическую систему управления. Поэтому оптимальное управление финансовой системой высшего учебного заведения заключается не только в эффективном формировании источников поступлений в бюджет вуза, но и в эффективном использовании этих средств, а именно в регулировании потоков собственных и госбюджетных средств и их целевом использова-

нии. Для этой цели впервые в практике вуза введено понятие консолидированного бюджета.

Управление финансовыми потоками предложено осуществлять через систему взаимосвязанных бюджетов подразделений и консолидированного бюджета вуза, выполняющего функцию управления финансовыми потоками бюджетных и внебюджетных средств. Необходимо четко представлять расходы и доходы вуза и каждого подразделения в отдельности, чтобы принимать эффективные решения. Консолидированный бюджет вуза составляется так, чтобы сбалансировать расходы с возможными поступлениями средств. Для достижения этой цели необходимо либо уменьшить затратную часть бюджета, либо искать дополнительные источники привлечения средств в бюджет вуза.

Распределение средств из бюджета вуза осуществляется через процедуру бюджетного планирования. Система бюджетного планирования заключается в составлении планового финансового бюджета вуза, отражающего прогноз реального бюджетного и внебюджетного финансирования, оценку поступлений средств по источникам, определении потребности в расходах на оплату труда и стипендий, на содержание материально-технической базы вуза и его служб.

Бюджеты составляются на трех уровнях:

- общевузовский уровень;
- уровень структурного подразделения;
- уровень отдельного мероприятия.

Бюджет подразделения представляет собой совокупность доходов и расходов, необходимых для функционирования подразделения. Он напрямую зависит от характера деятельности подразделения и показывает, во сколько обходится вузу функционирование подразделения и какой доход может принести его деятельность. Для структурных подразделений существует понятие хозрасчетного бюджета, который характеризует доходы и расходы, связанные непосредственно с деятельностью данного подразделения. Руководитель подразделения несет ответственность за исполнение хозрасчетного бюджета, который является частью полного бюджета подразделения. Чем приближеннее хозрасчетный бюджет к полному, тем самостоятельнее и независимее подразделение.

Существует несколько типовых моделей управления финансовыми потоками в вузе:

1. Приоритетное финансирование. Эта модель управления применяется тогда, когда расходы значительно превышают поступления средств.

Составляется список очередности финансирования различных направлений по их значимости. При поступлении средств финансируется первое из очереди. Эта модель отличается тем, что потоки контролируются одним лицом.

2. По второй модели управления доход от определенного источника средств направляется на развитие конкретного направления.

3. Определение структуры распределения средств. Общая сумма поступлений расходуется по направлениям согласно определенному правилу распределения. Для каждого направления открывается внутренний лицевой счет, на котором отражаются все доходы и расходы. Общая сумма поступлений делится согласно определенной методике между уровнями руководства. Руководители в свою очередь самостоятельно распределяют средства по направлениям развития.

4. Выделение объектов финансовой деятельности. По этому методу управления выделяется материальный объект (например, помещение или вид деятельности), которому открывается лицевой счет. Все доходы, которые приносит этот материальный объект, должны расходоваться на его нужды.

5. Выделение подразделений финансовой самостоятельности. Внутри вуза выделяется структурное подразделение, для которого планируются все потоки поступающих и расходующих средств. Все доходы этого подразделения расходуются на его нужды. Эта форма управления является наиболее приемлемой, так как для структурных подразделений создается мотивация в более эффективном расходовании средств и в поиске дополнительных путей привлечения средств. Кроме этого, у руководителя подразделения появляется личная финансовая ответственность за расходование средств.

Основными принципами управления финансовыми потоками являются полный хозяйственный расчет и самоуправление. Это означает, что коллектив должен быть наделен не только правами, но и ответственностью за конечные результаты деятельности. Руководство высшего учебного заведения должно уходить от излишней регламентации, как финансовой, так и организационной, чтобы предоставить структурным подразделениям право полноценно работать в условиях хозяйственного расчета.

Все финансовые потоки в вузе можно разделить:

- на финансирование из федерального бюджета;
- внебюджетные поступления от различных видов деятельности.

Для характеристики движения финансовых внебюджетных потоков введено понятие самостоятельного расчетного счета, который имеет общевузовское значение. Распределение финансовых средств между структурными подразделениями осуществляется с расчетного счета вуза с помощью системы лицевых счетов. Лицевой счет структурного подразделения предназначен для внутреннего учета движения денежных средств.

Разработанная инструкция по работе с лицевым счетом структурного подразделения определяет основные правила ведения учета и составления отчетности по движению и использованию средств, порядок формирования средств, поступающих на лицевой счет подразделения, а также позволяет сформировать ответственность руководителей подразделений за использование финансовых средств.

Многообразие средств, поступающих в вузы в результате внебюджетной деятельности, ставит перед вузами новую проблему: планирование расходования финансовых средств, которое осуществляется не на основе прошлого опыта, а исходя из обоснованных с экономической точки зрения расчетов.

Внебюджетные средства на основании смет могут расходоваться:

- на оплату труда сотрудников;
- капитальный и текущий ремонт зданий, сооружений и оборудования;
- оплату коммунальных и текущих расходов;
- материально-техническое обеспечение кафедр;
- социальные нужды;
- оплату командировочных расходов;
- оплату представительских расходов;
- оплату расходов по повышению квалификации работников;
- издательскую деятельность.

Все внебюджетные средства поступают на расчетный счет вуза и распределяются по лицевым счетам подразделений согласно действующим в вузе нормативным актам. Размер доли внебюджетных средств, поступающих на лицевые счета подразделений, может зависеть:

- от внутренних налоговых льгот, получаемых подразделением;
- объемов используемых ресурсов;
- видов деятельности, осуществляемых подразделением;
- суммы прибыли, получаемой подразделением;

- соответствия профиля деятельности подразделения задачам и целям вуза.

Методика распределения внебюджетных средств должна включать в себя следующее: распределение поступивших средств должно осуществляться на основе разделения поступлений по видам деятельности. Так, на основании структуры внебюджетных источников финансирования вуза можно выделить: поступления от платной образовательной деятельности, от дополнительных платных услуг населению, от сдачи в аренду объектов собственности, закрепленных за вузом, от внешнеэкономической деятельности, от финансово-хозяйственной деятельности, благотворительные пожертвования и т.д.

Следует определить, какая часть накладных расходов на осуществление данного вида деятельности приходится на структурное подразделение, осуществляющее данный вид деятельности, на смежные структурные подразделения (например, отдел коммунального хозяйства, ремонтно-строительные службы) и на вуз в целом. Кроме того, при расчете доли средств, которые остаются структурному подразделению, необходимо закладывать определенную норму прибыли с тем, чтобы оказывать стимулирующее воздействие на осуществление подразделением деятельности, приносящей внебюджетные доходы. Эти средства идут в фонд развития структурного подразделения.

Таким образом, при расчете нормативов распределения средств, затраченных структурными подразделениями, необходимо очень гибко подходить к структуре расходов на осуществление данного вида деятельности, учитывать роль смежных структурных подразделений, также причастных к осуществлению внебюджетной деятельности косвенным образом. Политика распределения внебюджетных средств должна носить для структурных подразделений стимулирующий характер.

Для наглядности приводим методику распределения внебюджетных средств, поступающих от платной образовательной деятельности.

4.2. Механизм ценообразования на рынке образовательных услуг

Комбинированное финансирование бюджетной и коммерческой образовательной деятельности, вызванное неполным покрытием из бюджета расходов на выполнение государственного заказа, усложняет процессы управления финансовыми ресурсами.

Одной из инноваций в этой области может стать применение методик, позволяющих более адекватно формировать ценовую политику учебных заведений. Степень экономической обоснованности цен во многом определяет успех коммерческой деятельности вуза и соответственно его финансовую устойчивость.

Для анализа экономической устойчивости вуза следует еще раз вернуться к такому понятию, как “точка безубыточности”, используемому при составлении бизнес-планов и определяющему критический объем реализации продукции, покрывающий затраты.

Расходы вуза на образовательную деятельность включают в себя переменную часть, изменяющуюся пропорционально числу студентов, и неизменную постоянную часть.

К переменным расходам относятся заработная плата профессорско-преподавательского состава, социальные выплаты, прочие расходы. В состав постоянных расходов входят оплата труда персонала сопровождения, административно-управленческого персонала, с учетом единого социального налога, расходы по обеспечению образовательного процесса, на служебные командировки и разъезды, на содержание транспортных средств, оплата услуг связи, коммунальные расходы, расходы на текущий ремонт и обслуживание, прочие текущие расходы, амортизационные отчисления.

Точка безубыточности образовательной деятельности определяется условием равенства полных расходов вуза на образовательную деятельность общей сумме доходов. При этом в состав доходов должны быть включены поступления из бюджета и внебюджетные средства, получаемые от образовательной деятельности.

Данное условие может быть записано в виде равенства

$$C_b N_b + B = S_{\text{пер}} (N_b + N_6) + S_{\text{пост}}, \quad (4.1)$$

где C_b – цена обучения одного студента, обучающегося на платной основе (базовая, сложившаяся);

N_b – число студентов, обучающихся на платной основе;

N_6 – число студентов, обучающихся на бюджетной основе;

B – бюджетные средства, выделенные на обучение студентов;

$S_{\text{пер}}$ – переменные затраты в расчете на одного студента;

$S_{\text{пост}}$ – общий объем постоянных затрат на обучение студентов.

Обозначим через \tilde{N}_b число студентов-контрактников, при котором для базовой цены обучения окупаются все расходы вуза на образовательную деятельность.

Графически расчет точки безубыточности представлен на рис. 4.2.

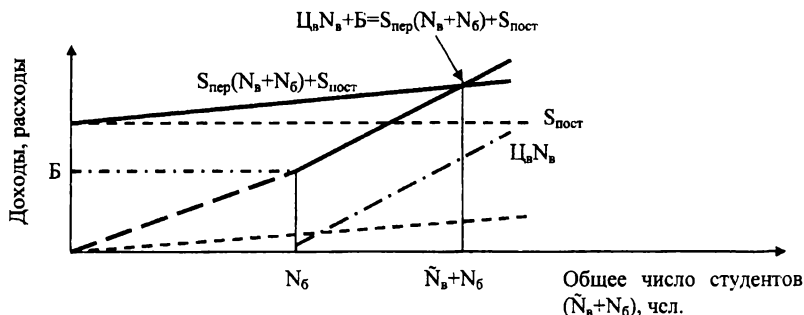


Рис. 4.2. Расчет точки безубыточности образовательной деятельности

Исходя из сформулированного условия безубыточности, число студентов, обучающихся на контрактной основе, при котором обеспечивается полное возмещение расходов вуза на обучение, находится следующим образом:

$$\tilde{N}_б = \frac{S_{пост} + S_{пер} N_к - B}{Ц_б - S_{пер}}. \quad (4.2)$$

Рассмотренный способ расчета предполагал фиксированный уровень цены образовательных услуг.

При изменении базовой цены $Ц_б$ численность контрактных студентов, при которой достигается точка безубыточности, будет меняться. Следовательно, эту численность можно рассматривать как функцию от цены контрактного обучения.

Чем выше уровень цены, тем раньше (при меньших значениях численности) достигается безубыточность образовательной деятельности. Характер этой зависимости отражен на рис. 4.3, где показано положение точки безубыточности для различных значений цены обучения.

Практически любой вуз имеет возможность обучения ограниченного контингента студентов. Максимальная численность студентов может лимитироваться аудиторным фондом, лабораторными мощностями, численностью профессорско-преподавательского состава, библиотечными фондами, установленным вузу соотношением числа контрактных и бюджетных студентов и т.д.

В случае, если лимит численности достигается при базовой цене обучения раньше, чем точка безубыточности, необходимо установить, при какой цене контракта для максимально возможной численности будет обеспечено полное возмещение расходов вуза на обучение.

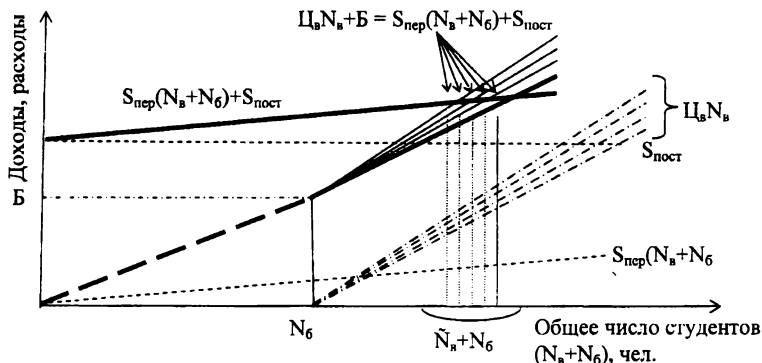


Рис. 4.3. Зависимость положения точки безубыточности от цены образовательных услуг

Исходя из сформулированного выше условия безубыточности получим

$$\tilde{P}_в = S_{пер} + \frac{S_{пост} + S_{пер}N_6 - B}{N_в^*}, \quad (4.3)$$

где \tilde{P} — цена обучения, при которой достигается безубыточность при максимальной численности контрактных студентов;

$N_в^*$ — максимальная численность студентов контрактного обучения при имеющихся ресурсах.

Повышение цены обучения увеличивает доходы вуза от образовательной деятельности и, естественно, открывает более широкие возможности развития вуза, обновления его материальной базы, улучшения качества образования. Поэтому вуз заинтересован в повышении цены. С другой стороны, при росте цены спрос на образовательные услуги может снижаться, что приводит к сокращению численности обучающихся по контрактам и потере доходов.

Снижение цены по сравнению со средним уровнем может приводить к увеличению спроса и соответственно также увеличивать доходы вуза. Возможность использования этого инструмента повышения доходности образовательной деятельности ограничена максимальной численностью студентов при имеющихся в распоряжении вуза ресурсах.

Правомерна постановка вопроса об оптимальном уровне цены и соответственно численности контрактных студентов.

Оптимальный уровень цены может быть определен в результате решения оптимизационной задачи с двумя оптимизируемыми параметрами (N_a и Π_a), в качестве критерия которой выступает разность доходов от платных образовательных услуг и расходов на обучение, а ограничениями являются максимально возможная численность студентов при имеющемся объеме ресурсов и спрос на образовательные услуги, зависящий от цены.

Критерий имеет вид

$$N_a \Pi_a - S_{\text{пер}}(N_a + N_b) - S_{\text{пост.}} \quad (4.4)$$

Исключив постоянные (не зависящие от оптимизируемых переменных) слагаемые, не влияющие на результат оптимизации, получаем оптимизационную задачу:

$$\begin{aligned} N_a \Pi_a - N_a S_{\text{пер}} &\rightarrow \max, \\ N_a &\leq R(\Pi_a), \\ N_a &\leq N_a^*, \\ N_a &\geq 0, \quad \Pi_a \geq 0, \end{aligned} \quad (4.5)$$

где $R(\Pi_a)$ – функция зависимости спроса на услуги по контрактному обучению от уровня цены.

Реальная постановка и решение данной оптимизационной задачи возможны лишь при установлении формы связи (функции) спроса и цены.

Содержательный анализ данной зависимости свидетельствует о том, что при цене, совпадающей со средней величиной по различным учебным заведениям и несущественно отклоняющейся от среднего уровня, спрос остается устойчивым. При более существенных отклонениях от среднего уровня в сторону увеличения спрос постепенно снижается. При уменьшении цены спрос может повышаться до определенного уровня и затем стабилизироваться.

Верхняя граница спроса может достигать величины N_a^* либо оказывается ниже. Последняя ситуация (когда спрос не достигает потенциальных возможностей вуза) может быть обусловлена объективными демографическими или иными условиями либо неудачной маркетинговой политикой самого вуза, качеством его образовательных услуг.

Общий характер зависимости отражен на рис. 4.4.

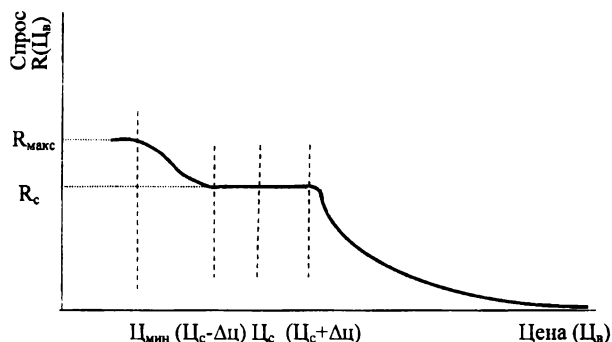


Рис. 4.4. Вид зависимости спроса от цены на образовательные услуги:

P_c – средний сложившийся уровень цены; Δp – максимальное отклонение от среднего уровня цены, не вызывающее изменения спроса; P_{\min} – уровень цены, начиная с которого дальнейшее снижение не повышает спроса (либо при достижении N_v^* , либо при выходе на объективную границу спроса), минимальный экономически оправданный уровень цены; R_c – стабильный спрос при цене, соответствующей среднему уровню и малосущественно отклоняющейся от нее; R_{\max} – максимальный спрос

Реально рассматриваемая зависимость может носить и более сложный характер. На величину спроса помимо ценовой политики вуза способно оказать влияние множество факторов: престиж учебного заведения, его место расположения, изменение популярности в обществе отдельных специальностей, общая экономическая, демографическая ситуация в стране и т.д. Наложение этих факторов способно исказить ту взаимосвязь, которая определяется естественными экономическими закономерностями. Так, рост цены при определенных условиях может сопровождаться увеличением спроса, если вузу удастся реализовать какие-то меры повышения привлекательности получения образования именно в данном учебном заведении. И наоборот, стабильность цены и ее снижение не всегда гарантируют от сокращения спроса.

Тем не менее при устойчивом поведении остальных факторов их влиянием можно пренебречь.

Получение параметров зависимости возможно на основе либо статистических данных, либо экспертных оценок. Поскольку статистические данные в условиях общей экономической нестабильности и наложения других факторов в настоящее время не могут обеспечить достоверность

выявляемых по статистике закономерностей, более целесообразным представляется использование экспертных оценок.

Приблизительный вид зависимости (приближенный кусочно-линейной функцией) можно получить на базе следующей информации:

- данные о средней цене контрактного обучения (Π_c);
- экспертно оцененная величина допустимого отклонения от средней цены, при котором не происходит изменения спроса ($\Delta \Pi$);
- экспертная оценка эластичности спроса по цене (оценка, на сколько процентов изменяется спрос при изменении цены на 1 %; значения эластичности могут быть различными для повышения цены и для понижения ее);
- фактическое значение или оценка спроса при средней цене (R_c);
- максимальное значение спроса (R_{\max}).

Обозначим через E оценку эластичности спроса. Тогда для приращений спроса ΔR и цены обучения $\Delta \Pi$ выполняется соотношение

$$E = - \frac{\Delta R}{\Delta \Pi} . \quad (4.6)$$

При несовпадении значений эластичности для изменений цены в большую и меньшую стороны обозначим их E_1 и E_2 соответственно.

Упрощенное кусочно-линейное представление зависимости спроса от цены показано на рис. 4.5.

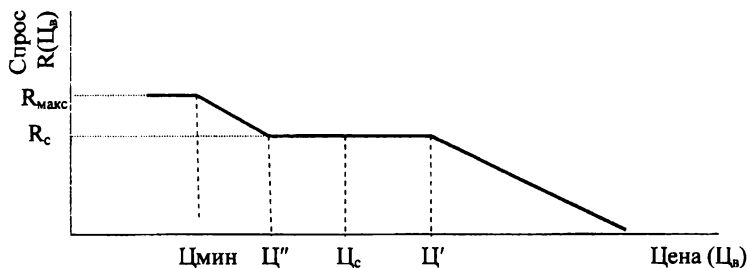


Рис. 4.5. Упрощенный вид зависимости спроса от цены образовательных услуг: Π' , Π'' — верхняя и нижняя границы интервала стабильности вокруг средней цены (в пределах которого изменение цены не изменяет спроса)

Границы интервала стабильности спроса определяются условиями

$$\Pi' = \Pi_c + \Delta \Pi ; \quad \Pi'' = \Pi_c - \Delta \Pi . \quad (4.7)$$

При уровне цены выше Π' зависимость спроса от цены задается соотношением

$$\frac{R_c - R(\Pi_B)}{\Pi_B - \Pi'} = E_1, \quad (4.8)$$

откуда

$$R(\Pi_B) = R_c - E_1(\Pi_B - \Pi'). \quad (4.9)$$

Для уровня цены ниже Π'' :

$$\frac{R(\Pi_B) - R_c}{\Pi'' - \Pi_B} = E_2, \quad (4.10)$$

следовательно,

$$R(\Pi_B) = R_c + E_2(\Pi'' - \Pi_B). \quad (4.11)$$

Условие для нахождения минимального уровня цены :

$$\Pi_{\min} = \Pi'' - \frac{R_{\max} - R_c}{E_2} = \Pi_c - \Delta \Pi - \frac{R_{\max} - R_c}{E_2}. \quad (4.12)$$

Таким образом, связь спроса и предложения при различных ценах с учетом выражений для расчета Π' и Π'' описывается функцией

$$R(\Pi_B) = \begin{cases} R_{\max}, & \Pi_B \leq \Pi_c - \Delta \Pi - (R_{\max} - R_c)/E_2, \\ R_c + E_2(\Pi_c - \Delta \Pi - \Pi_B), & \Pi_c - \Delta \Pi \leq \Pi_B \leq \Pi_c + \Delta \Pi, \\ R_c, & \Pi_c \leq \Pi_B \leq \Pi_c + \Delta \Pi, \\ R_c - E_1(\Pi_B - \Pi_c - \Delta \Pi), & \Pi_B \geq \Pi_c + \Delta \Pi. \end{cases} \quad (4.13)$$

Данная зависимость может быть использована при постановке оптимизационной задачи (4.5) и позволит определить оптимальный уровень цены контракта Π_B , при которой доходы вуза от платных образовательных услуг будут максимальными.

Для конкретного вуза может оказаться реальной одна из следующих ситуаций: когда предельный уровень численности N_B^* уже достигнут, когда оптимальное решение задачи (4.5) достигается на границе (при максимальной значении численности) либо когда окупаемость затрат даже при цене, существенно превышающей средний уровень, обеспечивается только при максимально возможной численности.

В этом случае целесообразно рассмотреть вопрос о расширении ресурсной базы вуза за счет дополнительных капитальных вложений.

Проблема установления оптимальной цены обучения (и числа студентов) приобретает при этом дополнительные грани: появляется возможность раздвинуть ограничения по численности контрактных студентов, вкладывая средства в наращивание основных ресурсов вуза. Критерий выбора оп-

тимального решения должен учитывать помимо доходов от образовательной деятельности расходы на создание дополнительных учебных мест, дополнительные расходы на увеличение контингента бюджетных студентов (поскольку для увеличения набора контрактных студентов сверх предельной величины должен быть увеличен и бюджетный набор, что требует дополнительных средств, если бюджетным финансированием расходы на обучение покрываются не в полном объеме).

Предполагая, что средства, выделяемые из бюджета, возрастут пропорционально увеличению числа студентов-бюджетников, общую постановку оптимизационной задачи можно осуществить в следующей форме:

$$\begin{aligned} N_b U_b + \Delta N U_b - N_b S_{\text{пер}} - E^* Z \Delta N (1+\beta) - C \Delta N (1+\beta) &\rightarrow \max, \\ N_b + \Delta N &\leq R(U_b), \\ N_b &\leq N_b^*, \\ \Delta N (1+\beta) &\leq M, \\ (N_b^* - N_b) \Delta N &= 0, \\ N_b \geq 0, U_b \geq 0, \Delta N &\geq 0, \end{aligned} \quad (4.14)$$

где ΔN – прирост числа контрактных студентов за счет расширения ресурсной базы вуза (оптимизируемый параметр);

Z – сумма удельных единовременных затрат на создание дополнительного учебного места;

β – коэффициент, отражающий соотношение численности бюджетных и контрактных студентов, установленный вузу (предполагая, что это соотношение сохраняется, прирост числа бюджетных студентов определяем как $\Delta N \beta$, а общий прирост численности – как $\Delta N (1+\beta)$);

C – текущие расходы вуза на обучение студентов дополнительного приема в расчете на одного студента;

M – максимально возможный прирост численности студентов за счет дополнительных вложений (если имеются объективные пределы);

E^* – ставка гарантированной доходности капитальных вложений, используемая для обеспечения сопоставимости единовременных и текущих затрат.

В рассмотренной задаче оптимизация проводится по трем переменным: цене контрактного обучения, численности принимаемых на контрактное обучение студентов и приросту числа контрактных студентов за счет расширения ресурсной базы вуза.

Смысл последнего нетривиального ограничения заключается в том, что прирост численности с привлечением дополнительных ресурсов не

имеет смысла, если не достигнут максимум по числу студентов на базе имеющихся ресурсов (поэтому при $N_{\text{в}} < N_{\text{в}}^*$ прирост ΔN обязательно обращается в ноль).

Решение оптимизационной задачи может быть получено с помощью средств Excel Microsoft (команды “Поиск решения” из меню “Сервис”) либо иных программных средств, позволяющих осуществлять оптимизационные расчеты. Учитывая кусочно-линейный вид зависимости спроса от предложения, поиск оптимального решения можно реализовать как локальную оптимизацию в пределах отдельных линейных фрагментов с последующим выбором глобального оптимума.

Внедрение предлагаемых методических подходов к ценообразованию в сфере образовательной деятельности, основанных на использовании оптимизационных моделей и методов, должно повысить обоснованность и эффективность принимаемых управленческих решений, способствовать росту экономической устойчивости вузов.

В практике ценообразования на платные услуги высших учебных заведений существуют различные ограничения на установление цены. Во-первых, не допускается взимание платы за неоказанные услуги, а также за те услуги, которые предоставляются в рамках образовательной деятельности, финансируемой за счет средств бюджета. Во-вторых, стоимость образовательных услуг не может быть ниже стоимости аналогичных услуг, финансируемых из средств бюджета. Размер взимаемой платы должен обеспечивать покрытие издержек по оказанию образовательных услуг. Если цена не покрывает издержек, то вуз должен установить источник покрытия оставшейся части этих издержек. Также не допускается установление различного уровня цен по одному виду услуг для идентичных уровней потребителей, кроме того случая, когда законодательством установлено предоставление льгот для отдельных категорий потребителей.

Определение цены на платные образовательные услуги вузов гораздо сложнее, чем на потребительские товары и услуги, так как в системе образования заложена социальная функция. С одной стороны, плата за обучение не должна быть слишком большой, поскольку выполняется одна из общественных функций образования – повышение уровня развития общества. В связи с низким экономическим положением большинства граждан образование с очень высокой платой может оказаться недоступным большой массе населения, что, естественно, скажется на уровне развития страны в целом. Кроме этого, результатом все ожесточающейся конкуренции может стать отток студентов из данного вуза в другие, которые предлагают более конкурентоспособную плату за обучение. Это скажется, прежде всего, на уровне развития вуза, который лишится части допол-

нительных внебюджетных средств. С другой стороны, в соответствии с Федеральным законом "О высшем и послевузовском профессиональном образовании" плата за обучение студентов, принятых сверх бюджетного набора, должна взиматься на таком уровне, чтобы покрывать все затраты на их обучение.

Правильное решение проблемы эффективности высшего образования требует не только определения общей суммы затрат в образовательных структурах, но и установления величины удельных расходов на одного студента и одного выпускника.

Следует отметить, что вузу выгоднее максимально раздробить периоды платежей за обучение (оптимальный вариант – два раза в год), потому что в условиях инфляции полученные суммы платежей могут значительно обесцениться, если отсутствует возможность эффективного их инвестирования.

4.3. Правовые основы оказания платных образовательных услуг

Основанием для оказания платных образовательных услуг является гражданско-правовой договор, заключенный между физическим и (или) юридическим лицом и образовательным учреждением. Такой договор должен соответствовать Конституции Российской Федерации, Гражданскому кодексу Российской Федерации (Гл. 39 Договора оказания услуг), федеральному законодательству об образовании и Закону Российской Федерации «О защите прав потребителей». При этом последний из перечисленных нормативных актов гарантирует гражданину защиту его прав на надлежащую информацию об исполнителе (образовательном учреждении) и оказываемых услугах, на надлежащее качество услуг, на соответствие условий договора требованиям законодательства, на восстановление его нарушенных прав.

К условиям договора, противоречащим законодательству, относятся:

- включение в договор права образовательного учреждения на одностороннее расторжение договора в случаях неоплаты, просрочки оплаты образовательных услуг.

Согласно статье 450 ГК РФ, расторжение договора возможно либо по соглашению сторон, либо в одностороннем порядке, когда это предусмотрено договором, а также по решению суда.

Относительно договоров оказания услуг законодательство предусматривает возможность одностороннего отказа исполнителя от договора (статья 782 ГК РФ). Однако отказ исполнителя от договора обусловлен возмещением им потребителю всех понесенных убытков.

Как показывает практика, образовательные учреждения часто путаются в терминах «расторжение договора», «односторонний отказ от исполнения договора». Одностороннее расторжение договора и односторонний отказ от его исполнения – разные правовые категории, использование каждой из которых возможно лишь при строгом следовании предусмотренным законодательством требованиям: наличию судебного решения – при одностороннем расторжении договора – и полном возмещении потребителю всех убытков – при одностороннем отказе от исполнения обязательства;

- ограничение права потребителя на отказ от исполнения договора возмездного оказания услуг в любое время и без обоснования причин, предусмотренного статьей 782 ГК РФ;

- условие о невозврате сумм, уплаченных за образовательные услуги, возврате их со значительным удержанием при отказе от исполнения договора по инициативе потребителя противоречит статье 781 ГК РФ, предусматривающей обязанность заказчика оплатить лишь оказанные ему услуги, а также статье 782 ГК РФ, статье 32 Закона РФ «О защите прав потребителей», устанавливающим право заказчика отказаться от исполнения договора при условии оплаты исполнителю фактически понесенных им расходов, то есть части вознаграждения пропорционально оказанной услуге;

- установление отдельной платы за пересдачу экзаменов, контрольных работ, зачетов запрещено статьей 16 Закона Российской Федерации «О защите прав потребителей»;

- установление в договорах помимо платы за обучение «безвозмездной помощи» образовательному учреждению не допускается пунктом 8 статьи 41 Закона Российской Федерации «Об образовании».

Целесообразно при заключении рассматриваемых договоров руководствоваться приказом Министерства образования Российской Федерации от 28 июля 2003 г. № 3177 «Об утверждении примерной формы договора на оказание платных услуг в сфере профессионального образования».

Как пример одного из наиболее частых нарушений вузами законодательства в сфере образования можно привести взимание платы за образовательные услуги, которые должны оказываться в рамках государственного стандарта. Зачастую эти услуги неправомерно выдаются образовательными учреждениями в качестве «дополнительных образовательных услуг», «повторного» или «углубленного» изучения конкретного предмета. На это указано в представлении Генеральной прокуратуры Российской Федерации от 06.01.1999 г. № 21-7-99 «О нарушении статьи 43 Конституции РФ и федерального законодательства об образовании».

Статья 29 ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» устанавливает, что платная образовательная деятельность вуза не может осуществляться взамен и в рамках образовательной деятельности, финансируемой за счет средств федерального бюджета. В цену же договора об оказании образовательных услуг должна быть включена оплата того количества пересдач, которые возможны до отчисления.

Прямой запрет на взимание платы за образовательные услуги, предусмотренные государственными образовательными стандартами, включая ликвидацию академической задолженности, различные пересдачи контрольных работ, зачетов, экзаменов и др., содержится в следующих документах:

- Письмо Госкомвуза РФ от 02.04.1996 г. № 31-32-38ин/03 «О дополнительных образовательных услугах»;
- Письмо Минобразования РФ от 14.06.2000 г. № 22-06-689 «Об усилении контроля за исполнением законодательства в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования»;
- Письмо Минобразования РФ от 08.02.1999 г. № 01-52-14/15-14 с приложением представления Генпрокуратуры РФ «О нарушении ст. 43 Конституции и федерального законодательства об образовании»;
- Письмо Минобразования РФ от 16.12.1998 г. № 01-50-205ин/32-03 «О недопустимости установления платы за образовательные услуги, оказываемые государственными и муниципальными образовательными учреждениями в рамках основных образовательных программ»;
- Постановление Правительства РФ от 05.07.2001 № 505 «Об утверждении правил оказания платных образовательных услуг».

4.4. Характеристика конкретных источников многоканального финансирования

Одним из основных источников внебюджетного финансирования после оказания платных образовательных услуг являются доходы от сдачи в аренду закрепленного за образовательным учреждением имущества. Право высших учебных заведений выступать в качестве арендодателя имущества закреплено в пункте 4 статьи 27 Федерального закона РФ "О высшем и послевузовском профессиональном образовании" и пункте 11 статьи 39 Закона РФ «Об образовании».

Ранее, предоставляя образовательным учреждениям право сдавать закрепленное за ними имущество в аренду, законодатель устанавливал определенную процедуру, предшествующую заключению договоров аренды, а

также пределы, в которых возможна передача во временное пользование имущества учебных заведений.

Во-первых, это получение согласия ученого совета. Возможен такой вариант, что решением ученого совета полномочия на передачу в аренду закрепленных за вузом объектов собственности делегируются ректору учебного заведения.

Во-вторых, передача имущества в аренду осуществляется без права выкупа; таким образом, закрепляется определенная гарантия сохранения за вузом его имущественной базы.

В-третьих, закон устанавливает для вузов нижнюю границу ставки арендной платы. Арендная плата, устанавливаемая в договоре, не может быть ниже, чем арендная плата по региону, устанавливаемая за сходное имущество. К примеру, критерием для определения ставки арендной платы для вузов Свердловской области может служить ставка арендной платы, устанавливаемая Территориальным управлением Федерального агентства по управлению федеральным имуществом по Свердловской области.

В-четвертых, доходы, полученные от сдачи государственного имущества в аренду, в полном объеме учитываются в доходах федерального бюджета. При этом поступающие средства проводятся через лицевые счета вузов, которые ведутся Федеральным казначейством Российской Федерации, в связи с чем образовательному учреждению, сдающему имущество в аренду, необходимо открыть специальный лицевой счет в отделении Федерального казначейства для аккумуляции и отдельного учета средств, поступающих от сдачи имущества в аренду.

В-пятых, средства, полученные высшим учебным заведением в качестве арендной платы, используются исключительно на обеспечение и развитие образовательного процесса.

Принятый Федеральный закон от 22.08.2004 г. № 122-ФЗ сделал обязательным исполнение вузами первых трех из перечисленных условий.

Взаимоотношения в области аренды между высшим учебным заведением и Федеральным агентством по управлению федеральным имуществом (применительно к вузам федерального подчинения) соответствующего региона могут регулироваться Генеральным соглашением о сотрудничестве. Существует точка зрения, основанная на статьях 296 и 298 Гражданского кодекса РФ, что вузы не вправе самостоятельно решать вопросы, связанные с предоставлением в аренду закрепленного за ними на праве оперативного управления имущества. Однако статья 608 все того же Гражданского кодекса содержит следующее положение: «кроме собственника имущества арендодателями могут быть также лица, уполномоченные законом сдавать имущество в аренду». Это законное правомочие высшего учебного заведе-

ния закреплено в Законе РФ "Об образовании" и в Федеральном законе РФ "О высшем и послевузовском профессиональном образовании". Таким образом, по договору аренды вуз является арендодателем, а Федеральному агентству по управлению федеральным имуществом как лицу, выступающему от имени собственника имущества, предоставляются контрольные функции.

Необходимо отметить, что с принятием Земельного кодекса Российской Федерации введен законодательный запрет на сдачу в аренду земель, закрепленных за образовательными учреждениями на праве постоянного (бессрочного) пользования.

Самостоятельная сдача в аренду указанных земель возможна только в случае, если вуз отказывается от права постоянного (бессрочного) пользования и сам становится арендатором. При этом возможность сдачи указанных земель в субаренду третьим лицам сохраняется за вузом.

Использование объектов собственности, закрепленных за образовательным учреждением, может осуществляться не только путем передачи их части в пользование по договору аренды, но и для размещения рекламы. При реализации полномочий, предоставленных законом, вузы могут предоставлять третьим лицам возможность размещения рекламы на закрепленном имуществе. Следует отметить, что данный вид услуги является новым для вузов и еще не получил широкого распространения в качестве источника дополнительных поступлений в бюджет вуза. Данный вид деятельности необходимо развивать в качестве дополнительного источника внебюджетных средств.

Высшие учебные заведения имеют возможность самостоятельно пополнять свой бюджет также за счет оказания такого вида услуг, как предоставление услуг связи юридическим и физическим лицам (при наличии у вуза АТС).

Еще одним перспективным, но малоиспользуемым источником поступления внебюджетных средств является коммерциализация интеллектуальной собственности вуза. Любая информация является товаром, имеет стоимость, но теряет ее, не будучи использована (или будучи использована неэффективно). Специфические особенности информации (нематериальный характер, сравнительная легкость распространения, возможность одновременного использования неограниченным количеством субъектов, все более определяющее значение информации в современном обществе и т.п.) создают и специфические проблемы ее эффективного использования как ресурса. Поскольку деятельность по использованию и реализации объектов интеллектуальной собственности может осуществляться только на рыночной, коммерческой основе, неизбежно возникает необходимость эффектив-

ного использования имеющейся в вузе информации как ресурса, а следовательно, наличия системы охраны этой информации (фактически – системы защиты интеллектуальной собственности, так как данная информация является продуктом интеллектуальной деятельности высшего учебного заведения) от недобросовестной конкуренции.

С учетом того, что в настоящее время беззастенчивое заимствование интеллектуальной собственности приняло широкие масштабы, очевидно следующее: высшие учебные заведения, должным образом не охраняющие и не реализующие свою интеллектуальную собственность в соответствии с законами товарно-рыночных отношений, будут быстро экономически проигрывать своим конкурентам. Не следует забывать, что права интеллектуальной собственности на объекты, созданные работником в связи с выполнением им своих служебных обязанностей или полученного от работодателя конкретного задания, принадлежат работодателю, то есть вузу.

Целью создания и обеспечения эффективного функционирования системы защиты интеллектуальной собственности высшего учебного заведения является повышение экономической безопасности вуза для достижения успеха в областях его деятельности, связанных с конкурентной борьбой, а также улучшение на основе экономических показателей деятельности и повышение благосостояния сотрудников.

Защита интеллектуальной собственности вуза обеспечивает решение следующих основных задач:

- закрепление за вузом прав интеллектуальной собственности;
- предотвращение несанкционированной утечки коммерчески значимой для вуза информации;
- обеспечение вузу – владельцу интеллектуальной собственности – коммерческого выигрыша времени ее использования;
- создание юридических оснований для возмещения ущерба, наносимого недобросовестной конкуренцией.

В последнее время заметно выросло внимание к продуктам интеллектуальной деятельности. Во многом это связано с тем, что к объектам интеллектуальной собственности (патентам, программам для ЭВМ, объектам авторского права, служебной информации и др.) все больше стали относиться как к товару, который можно оценить и продать.

Несмотря на все трудности периода реформ, вузы все-таки сохранили высокий интеллектуальный потенциал, но правильно оценить и выгодно продать продукты своего умственного труда готовы еще далеко не все их сотрудники.

Целый ряд вузов имеет возможность оказывать коммунальные услуги по закрепленным за ними объектам, в том числе жилищного фонда высшего учебного заведения.

Каждый из вышеперечисленных видов деятельности вуза необходимо урегулировать локальным нормативным актом, в котором был бы закреплен порядок осуществления конкретного вида деятельности, представлены методика ценообразования, типовые договоры. Типовые локальные нормативно-правовые акты по рассматриваемой тематике приводятся в приложении к данному разделу.

**Положение о передаче в аренду объектов собственности,
закрепленных за вузом**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет основные принципы, порядок, единые правила учета и передачи в аренду объектов собственности (нежилой фонд), закрепленных за Государственным образовательным учреждением высшего профессионального образования _____,

_____ , обязательные для исполнения всеми структурными подразделениями, подразделениями, действующими по доверенности ректора, филиалами и представительствами в других городах, а также должностными лицами и работниками вуза.

1.2. Арендодателем объектов собственности, закрепленных за _____ (далее – Объектов), является Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования _____ (далее – Вуз).

1.3. Передача в аренду закрепленных за Вузом объектов собственности осуществляется без права выкупа и в случаях, если это не идет в ущерб основной (учебной, научной, социальной и т.п.) деятельности Вуза.

1.5. Основанием для передачи Объекта в аренду является решение ректора Вуза.

1.6. Решение о передаче Объекта в аренду принимается ректором по результатам рассмотрения заявки на получение права аренды.

Заявка на получение права аренды Объекта (далее – Заявка) оформляется физическим или юридическим лицом, желающим заключить договор аренды с Вузом (далее – Заявитель) по установленной форме (прил. А) с обязательным приложением подлинников и копий (подлинники сличаются с копиями и незамедлительно по предоставлению возвращаются Заявителю) следующих документов:

- а) учредительных документов Заявителя (свидетельство о государственной регистрации, устав, учредительный договор);
- б) свидетельства о постановке на налоговый учет;
- в) информационного письма о присвоении кодов статистики;
- г) документа, подтверждающего полномочия представителя Заявителя.

В целях обеспечения исполнения обязательств арендатора перед Вузом заключается договор поручительства на основании:

- для физических лиц – паспортов, документа подтверждающего полномочия представителя поручителя;
- для юридических лиц – учредительных документов (свидетельства о государственной регистрации, устав, учредительный договор), свидетельства о постановке на налоговый учет, документа подтверждающего полномочия представителя поручителя, документов, подтверждающих платежеспособность поручителя (баланс на последнюю отчетную дату).

Поручителями могут выступать не менее двух платежеспособных физических лиц либо одно юридическое лицо.

Помимо подписания договора поручительства, у Заявителя могут быть затребованы документы, подтверждающие его платежеспособность (баланс на последнюю дату, иные документы).

В необходимых случаях до рассмотрения заявки по существу ректор может запросить мнение должностных лиц Вуза (проректоры, деканы), отдельных служб (Планово-финансового управления (ПФУ), Управления бухгалтерского учета и финансового контроля (УБУиФК), отдела правового обеспечения деятельности университета (ОПОДУ), студгородка и т.д.), а также профкомов о возможности и целесообразности представления в аренду Объекта, а также об отдельных (дополнительных) условиях договора аренды.

1.6. В случае передачи в аренду Объекта, расположенного на закрытой территории, относящегося к объектам гражданской обороны, к Заявке прилагается мнение Специального управления о возможности предоставления Объекта в аренду и о дополнительных условиях договора, касающихся соблюдения режима объекта и сохранения конфиденциальной информации.

2. Порядок заключения договора аренды и передачи объекта

2.1. На основании решения ректора ПФУ оформляет проект договора аренды Объекта в соответствии с типовой формой договора аренды, утвержденной в Вузе, и представляет его арендатору для подписания. К договору аренды прилагается выкопировка из технического паспорта здания, позволяющая определенно установить помещения, подлежащие передаче арендатору в качестве объекта аренды.

Факт вручения проекта договора аренды для ознакомления, выкопировки подтверждается записью в соответствующем регистрационном журнале или подписью Заявителя на листе согласований.

В случае отсутствия сведений от Заявителя о согласии подписать договор в течение пятнадцати календарных дней, решение ректора о передаче Объекта в аренду утрачивает силу, а проект договора аннулируется.

2.2. Помимо заключения договора аренды, с арендатором заключается договор на предоставление коммунальных и эксплуатационных услуг, а также договор поручительства к договору аренды и договору на предоставление коммунальных и эксплуатационных услуг.

2.3. Заявитель (представитель Заявителя), поручитель (представитель поручителя) подписывают вышеуказанные документы в присутствии сотрудников ПФУ.

В исключительных случаях (при предыдущем соблюдении договорной дисциплины, положительной деловой репутации юридического либо физического лица) указанные документы могут быть переданы вышеперечисленным лицам для подписания.

2.4. После получения от арендатора подписанного проекта договора ПФУ направляет его на визирование. Проект договора визируется: начальником ПФУ, начальником ОПОДУ, начальником УБУ и ФК – главным бухгалтером.

2.5. Площадь сдаваемого в аренду Объекта указывается в договоре и акте приемки-сдачи помещения на основании технических паспортов зданий. Данные о площади Объектов, передаваемых в аренду, предоставляются Ремонтно-строительным центром Вуза (далее – РСЦ).

2.6. Договор аренды заключается путем составления одного документа, подписанного сторонами и исполненного в 3 подлинных экземплярах, которые хранятся:

- у арендатора;
- в ПФУ;
- в УБУ и ФК.

2.7. Договор аренды Объекта, заключенный на срок менее одного года, считается заключенным с момента его подписания.

Передача Объекта и принятие его арендатором оформляется приемо-сдаточным актом, подписываемым сторонами.

Уклонение одной из сторон от подписания приемо-сдаточного акта на условиях, предусмотренных договором аренды, рассматривается как отказ соответственно: Вуза – от исполнения обязанности по передаче имущества, а арендатора – от принятия имущества.

При передаче Объекта в учебных корпусах приемо-сдаточный акт визируется:

- деканом факультета;
- инженером РСЦ;
- начальником отдела эксплуатации зданий и сооружений Вуза.

При передаче Объектов нежилого фонда в студенческих корпусах – дополнительно директором Студгородка.

Акт приемки-сдачи Объекта со стороны Вуза утверждается проректором по хозяйственной работе либо проректором по жилищно-коммунальному хозяйству по подчиненности в соответствии с утвержденными должностными обязанностями.

2.8. Договор аренды объекта нежилого фонда, заключенный на срок не менее года, подлежит государственной регистрации в органе, осуществляющем государственную регистрацию прав на недвижимое имущество и сделок с ним на территории Свердловской области.

Расходы, связанные с регистрацией договоров аренды, а также с регистрацией их прекращения, оплачивает арендатор.

2.9. При прекращении договора аренды Объект передается Вузу с соблюдением правил, предусмотренных п.2.7 настоящего положения.

3. Определение размера арендной платы и расчеты по договору аренды

3.1. Арендная плата за переданный в аренду Объект является договорной.

Расчет арендной платы является документом внутреннего использования и арендатору не передается.

Размеры арендной платы устанавливаются в соответствии с требованиями налогового законодательства, при этом величина арендной платы не может быть ниже минимальной величины арендной платы по г. Екатеринбургу.

Порядок, условия и сроки внесения арендной платы указываются в договоре аренды.

3.2. Денежные средства, поступившие в качестве арендной платы, используются через казначейство в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

3.3. Помимо арендной платы арендатор возмещает Вузу эксплуатационные расходы и стоимость коммунальных услуг по занимаемому Объекту на основании договора о предоставлении коммунальных и эксплуатационных услуг. Исполнение договора на предоставление коммунальных и эксплуатационных услуг обеспечивается договором поручительства.

3.4. В случае заключения договора аренды Объекта площадью более 50 м², при наличии технической возможности арендатор обязан установить приборы учета и заключить самостоятельные договоры на предоставление коммунальных услуг со специализированными организациями.

3.5. Размер арендной платы может быть пересмотрен в порядке, предусмотренном действующим законодательством и договором аренды.

Изменение размера арендной платы является обязательным для арендатора. При этом перезаключение договора либо оформление дополнительного соглашения не требуется.

Об изменении ставки арендной платы ПФУ письменно информирует арендатора не позднее чем за 10 дней до наступления очередного платежа.

4. Учет и контроль за использованием переданных в аренду объектов

4.1. Контроль за использованием переданных в аренду Объектов осуществляет ПФУ.

Функциональное назначение Объектов определяется договором аренды.

Изменение функционального назначения Объектов, а также их переоборудование и перепланировка производится по решению ректора.

4.2. В случае несоблюдения арендатором порядка и условий использования Объекта, дирекция студгородка, деканы факультетов обязаны в 2-дневный срок после обнаружения нарушения сообщить об этом в ПФУ.

4.3. В случае неоплаты арендных платежей, эксплуатационных расходов и коммунальных услуг в сроки, определенные договором, УБУ и ФК передает сведения о должниках в ПФУ.

4.4. В случае несоблюдения арендаторами условий договоров аренды, требований настоящего положения и действующего законодательства, ПФУ передает необходимые материалы в ОПОДУ, который предпринимает все дозволенные законодательством и договором аренды меры воздействия на недобросовестных арендаторов, включая обращение в Арбитражный суд.

Все службы и отделы Вуза обязаны оказывать содействие ПФУ в его деятельности по контролю за соблюдением арендаторами условий договоров аренды и использованием Объектов.

5. Особенности краткосрочной аренды объектов

5.1. Краткосрочной арендой Объектов признается пользование Объектом по договору аренды, заключенному на срок не более 400 часов в год.

В краткосрочную аренду предоставляются Объекты, которые используются арендаторами неполный рабочий день и (или) с длительными перерывами.

5.2. В краткосрочную аренду Объекты передаются целевым назначением.

5.3. Арендная плата за переданный в краткосрочную аренду Объект является договорной и устанавливается в договоре аренды исходя из фактического размера передаваемого Объекта, годовой ставки арендной платы за один квадратный метр площади Объекта, пересчитанной на один час (почасовая ставка арендной платы).

Расчет арендной платы за передаваемый Объект производится путем умножения почасовой ставки за время использования (в часах) на площадь Объекта. Условия и сроки внесения арендной платы указываются в договоре аренды.

6. Порядок предоставления арендатору права на передачу части объекта в субаренду

6.1. Вуз может предоставить арендатору Объекта право на передачу части Объекта в субаренду юридическим и физическим лицам в порядке, предусмотренном настоящим положением.

При предоставлении права на передачу части Объекта в субаренду Вуз выдает арендатору разрешение установленной формы на сдачу в субаренду Объекта (далее – Разрешение).

6.2. Заявка на получение Разрешения (далее по тексту – Заявка) оформляется арендатором в форме, установленной в Вузе (прил. Б), с обязательным приложением следующих документов:

- а) обоснование потребности в сдаче Объекта в субаренду;
- б) копии учредительных документов субарендатора (свидетельство о государственной регистрации, устав, учредительный договор);
- в) справка от арендатора об отсутствии задолженности по арендной плате;
- г) проект договора на субаренду.

По распоряжению ректора Вуза перечень документов, прилагаемых к заявке, может быть расширен.

6.3. Заявка рассматривается в порядке, предусмотренном для рассмотрения заявок на аренду помещений согласно настоящему положению.

6.4. Размер Объекта, передаваемого в субаренду, не должен превышать 25 % от общей площади арендуемого объекта, в исключительных случаях решением ректора может быть установлен другой размер объекта, передаваемого в субаренду.

6.5. Разрешение выдается на срок до 12 месяцев, но не более чем на срок действия договора аренды Объекта, по форме, указанной в прил. В.

Условия предоставления Объекта в субаренду устанавливаются соглашением (договором) между арендатором и субарендатором, заключае-

мым на срок действия Разрешения с соблюдением требований по использованию Объекта, установленных настоящим положением и договором аренды. При нарушении указанных требований Вуз вправе прекратить действие Разрешения с момента обнаружения нарушений. При этом субарендатор теряет право пользования Объектом.

6.6. За выдачу Разрешения Вуз взимает разовый сбор, размер которого определяется согласно приведенной ниже таблице:

Срок действия договора	Сумма сбора в зависимости от площади сдаваемого в субаренду Объекта в количестве минимальных размеров оплаты труда, установленных действующим законодательством				
	1-10 м ²	10-25 м ²	25-50 м ²	50-100 м ²	100-110 м ²
От 1-3 мес	4	8	12	16	20
От 3-6 мес	10	20	30	40	50
От 6-9 мес	16	32	48	64	80
От 9-12 мес	20	40	60	80	100

6.7. За передачу Объекта в субаренду без получения Разрешения либо за нарушение требований по использованию Объекта, сданного в субаренду, арендатор несет ответственность, предусмотренную действующим законодательством и договором аренды.

ПРИМЕЧАНИЕ

За подготовку проектов договора аренды и (или) договора краткосрочной аренды с заинтересованного лица взимается плата в размере одной минимальной заработной платы, установленной в Российской Федерации на день вручения проектов договоров. Плата вносится через кассу университета по приходному ордеру.

Приложение А
к Положению "О передаче в
аренду объектов собственности,
закрепленных за Вузом"

ЗАЯВКА

на заключение договора аренды без права выкупа объекта собственности,
закрепленного за Вузом

Прошу разрешить аренду Объекта, расположенного по адресу:
г. Екатеринбург _____

_____ (уточняющие характеристики объекта, подъезд, этаж и т.п.)

площадью _____ кв. м.

_____ организационно-правовая форма, наименование,

_____ учредительные документы (устав, учредительный договор) организации,
ФИО индивидуального предпринимателя,

_____ номер, дата выдачи свидетельства, ОГРН

Для _____

_____ вид деятельности

С Положением "О передаче в аренду Объектов собственности, за-
крепленных за Вузом" ознакомлен.

Своевременную и полную оплату аренды гарантирую.

Руководитель предприятия,

(индивидуальный предприниматель) _____

_____ /
подпись печать

_____ /
ФИО

Приложение Б
к Положению "О передаче в
аренду объектов собственности,
закрепленных за Вузом"

ЗАЯВКА
на предоставление Объекта в субаренду

Прошу разрешить субаренду _____ м² площади в Объекте по
адресу: _____

наименование, организационно-правовая форма организации,
ФИО индивидуального предпринимателя
для _____

Руководитель
(индивидуальный предприниматель) _____ / _____ /
(подпись, печать) ФИО

Согласовано:

1. Арендатор Объекта
2. _____
3. _____

Приложение В
к Положению "О передаче в
аренду объектов собственности,
закрепленных за Вузом"

РАЗРЕШЕНИЕ

По договору субаренды № _____ от «__» _____ 20__ г.

На площадях _____
организационно-правовая форма, наименование арендатора

на право субаренды Объекта по адресу: _____

Наименование и юридический адрес Субарендатора _____

ОГРН _____

Свидетельство о государственной регистрации _____

Площадь, передаваемая в субаренду _____

Вид деятельности _____

Особые условия использования площадей _____

Основание для выдачи разрешения _____

Срок действия разрешения устанавливается до «__» _____ 20__ г.

Примечание. Ответственность за санитарно-техническое состояние Объекта несет основной арендатор. Предоставление арендатором площадей в субаренду без разрешения Вуза влечет наложение на арендатора штрафа и расторжение договора аренды. Размер штрафа определяется годовой суммой арендной платы.

Ректор Вуза

**Генеральное соглашение о сотрудничестве между
Территориальным органом Федерального агентства
по управлению государственным имуществом РФ и вузом**

г. _____ « ____ » _____ 20__ г.

Территориальный орган Федерального агентства по управлению государственным имуществом, именуемый в дальнейшем «Федеральное агентство», в лице _____, действующего на основании положения, с одной стороны, и

_____,
(полное наименование вуза)
именуемый в дальнейшем «Вуз», в лице ректора _____, действующего на основании Устава вуза, с другой стороны (при совместном упоминании – «Стороны»), заключили настоящее Генеральное соглашение о нижеследующем:

1. Федеральное агентство и Вуз обязуются взаимодействовать при использовании недвижимого имущества, закрепленного за Вузом на праве оперативного управления.

2. Арендодателем имущества, закрепленного за Вузом, в соответствии с пунктом 3 статьи 120 ГК РФ, пунктом 11 статьи 39 Закона РФ «Об образовании», пункта 4 статьи 27 Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», является непосредственно Вуз.

3. Решение о заключении договоров аренды принимает ректор Вуза без согласований с Федеральным агентством.

4. Договоры аренды, заключаемые Вузом, являются двусторонними и оформляются по своей типовой форме.

5. Вуз обязуется предоставлять для учета и контроля в Федеральное агентство списки заключенных договоров аренды с указанием следующих существенных условий: номер и дата договора; организационно-правовая форма, наименование, учредительные документы и реквизиты свидетельства о государственной регистрации арендатора; ФИО и должность лица, подписавшего договор; точный адрес здания, строения, сооружения, уточняющие характеристики объекта (подъезд, этаж и т.п.); площадь объекта; целевое назначение помещения (вид производства, торговли, иного

назначения); срок действия договора; размер и порядок перечисления арендной платы (месяц, квартал); реквизиты арендатора (адрес, банк, расчетный счет, корреспондентский счет, БИК, ИНН, коды ОКВЭД), а также ежеквартально представлять отчет о использовании полученных денежных средств. При представлении списков договоров Федеральное агентство по просьбе Вуза бесплатно ставит отметку о принятии договора на учет на экземпляре Вуза.

6. Расчет арендной платы по вновь заключаемым договорам аренды производится Вузом в соответствии с Методикой расчета арендной платы, регламентированной Распоряжением Министерства по управлению государственным имуществом Российской Федерации от 30 марта 1998 г. № 396-р и от 14 мая 1999 г. № 671-р и распоряжениями Федерального агентства.

Величина арендной платы не может быть меньше минимальной величины, установленной Федеральным агентством.

7. Денежные средства, поступившие в качестве арендной платы, зачисляются и используются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8. Заключенные Вузом договоры аренды подлежат государственной регистрации в органе, осуществляющем государственную регистрацию прав на недвижимое имущество и сделок с ним на территории субъекта РФ в случаях, предусмотренных Гражданским кодексом Российской Федерации.

9. Право на обращение в Арбитражный суд по договорам аренды принадлежит Вузу. Федеральное агентство может участвовать в Арбитражном процессе в качестве третьего лица.

10. В течение 2 месяцев с момента заключения Генерального соглашения Вуз обязуется представить в Федеральное агентство списки ранее заключенных договоров в соответствии с п. 5 настоящего Генерального соглашения.

11. Вносимые в Генеральное соглашение изменения и дополнения рассматриваются сторонами и оформляются дополнительными соглашениями.

12. Все споры, возникающие между сторонами в процессе реализации настоящего Генерального соглашения, решаются путем переговоров, а в случае недостижения согласия – в Арбитражном суде.

13. Вопросы, не урегулированные настоящим Генеральным соглашением, регулируются действующим законодательством Российской Федерации.

14. Генеральное соглашение составлено на __ страницах, в двух подлинных экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу и хранящихся по одному у каждой из сторон.

От лица Федерального агентства настоящее Генеральное соглашение подписал
руководитель _____

(подпись и печать)

От лица Вуза настоящее Генеральное соглашение подписал
ректор _____

(подпись и печать)

Регламент порядка применения зачетов

Настоящий Регламент разработан в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации, с Законом РФ «Об образовании», Федеральным законом РФ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Уставом вуза.

Регламент определяет основные принципы применения зачетов для погашения дебиторской задолженности в гражданско-правовых отношениях.

Нормы, касающиеся оформления и проведения зачетов, содержащиеся в других локальных нормативно-правовых актах вуза, должны соответствовать настоящему регламенту.

1. Общие положения

1.1. Зачет – это погашение суммы требования, предъявленного к платежу вузом, путем ее уменьшения на сумму встречного требования, предъявленного вузу другим лицом.

1.2. Зачет является превентивным средством, предотвращающим образование кредиторской и дебиторской задолженности.

1.3. Не допускается зачет требований:

- если по заявлению другой стороны к требованию подлежит применение срока исковой давности и этот срок истек;
- о возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью;
- о взыскании алиментов;
- о пожизненном содержании;
- в случаях, предусмотренных законом и договором;
- по арендной плате за имущество, закрепленное за вузом, которая учитывается в полном объеме в доходах федерального бюджета.

1.4. Вуз самостоятелен в вопросах применения зачетов.

1.5. В сфере договорных отношений зачет может быть применен в любой ситуации при наличии хотя бы двух встречных требований, возникающих из гражданско-правовых отношений.

2. Особенности применения зачетов за оказанные платные образовательные услуги

2.1. При применении зачетов за оказанные платные образовательные услуги 50 % от их стоимости в обязательном порядке оплачивается денежными средствами, а 50 % их стоимости по соглашению сторон могут быть оплачены путем предоставления услуг, выполнения работ или поставкой товаров.

2.2. Лицо, желающее оплатить оказанные платные образовательные услуги путем предоставления услуг, выполнения работ или поставкой товаров, подает на имя ректора вуза письменное заявление, завизированное деканом факультета.

К заявлению в обязательном порядке прилагается подписанный заявителем перечень работ, услуг, товаров с указанием цены.

2.3. При положительном решении ректора о возможности применения зачета учебно-методическое управление оформляет дополнительное соглашение к договору на оказание платных образовательных услуг, в котором указываются порядок, сроки и форма оплаты.

2.4. При оплате оказанных платных образовательных услуг путем применения зачета сумма, подлежащая погашению товарным покрытием, умножается на коэффициент 1,3.

2.5. Акты зачетов на оказанные платные образовательные услуги оформляются управлением бухгалтерского учета и финансового контроля после предоставления подлинника заявления с визой декана и резолюцией ректора, копии дополнительного соглашения к договору на оказание платных образовательных услуг и документов, подтверждающих факт предоставления услуг, выполнения работ или поставки товаров на склад вуза.

3. Заключительные положения

3.1. Контроль за выполнением настоящего регламента совместно осуществляют управление бухгалтерского учета и финансового контроля и планово-финансовое управление.

3.2. Настоящий регламент может быть изменен и дополнен в установленном в вузе порядке.

Положение о порядке распространения рекламы на объектах собственности, закрепленных за вузом

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и регулирует отношения, возникающие в процессе размещения и распространения рекламной информации на объектах собственности, закрепленных за Государственным образовательным учреждением высшего профессионального образования

(далее – Вуз).

1.2. В настоящем положении используются следующие основные понятия:

1) *Реклама* – распространяемая в любой форме, с помощью любых средств информация о физическом или юридическом лице, товарах, идеях и начинаниях (рекламная информация), которая предназначена для неопределенного круга лиц и призвана формировать или поддерживать интерес к этим физическому, юридическому лицу, товарам, идеям и начинаниям и способствовать реализации товаров, идей и начинаний.

2) *Рекламодатель* – юридическое или физическое лицо, являющееся источником рекламной информации для производства, размещения и последующего распространения рекламы.

3) *Рекламопроизводитель* – юридическое или физическое лицо, осуществляющее полное или частичное приведение рекламной информации к готовой для распространения форме.

4) *Рекламораспространитель* – юридическое или физическое лицо, осуществляющее размещение и (или) распространение рекламной информации путем предоставления и (или) использования имущества, в том числе технических средств радиовещания, телевизионного вещания, а также каналов связи, эфирного времени и иными способами.

5) *Заказчик* – юридическое или физическое лицо, имеющее намерение заключить или заключившее с рекламораспространителем договор на оказание услуг по размещению рекламной информации.

6) *Рекламное место* – поверхность на и внутри зданий, сооружений, иных объектов или земельных участков, закрепленных за Вузом, и используемая для размещения на ней средств рекламы.

7) *Средства рекламы* – технические приспособления и художественные элементы, предназначенные для распространения рекламы.

К средствам рекламы относятся:

а) вывески – элементы оформления фасадов зданий, в которых расположены организации, содержащие сведения, главным образом, о наименованиях указанных организаций;

б) информационные таблички – средства стационарного информационного обеспечения, несущие подробные сведения о данной организации;

в) указатели – элементы оформления прилегающей территории, содержащие сведения о месте нахождения организаций (объектов);

г) кронштейны – двусторонние плоскостные элементы, закрепленные перпендикулярно стене здания и несущие дополнительную информацию о наименовании организации;

д) витрины – остекленные проемы (окна, витражи, панно и т.п.), в которых может быть размещена реклама товаров или услуг, предлагаемых организацией;

е) плакаты, листовки, ярлыки, этикетки, наклейки и иная печатная продукция, расклеиваемая вне и внутри зданий и сооружений в специально отведенных местах;

ж) крышные установки – различного рода объемные или плоскостные установки, расположенные полностью или частично выше уровня карниза или на крыше;

з) отдельно стоящие щитовые установки – односторонние или многосторонние (плоскостные или объемные) конструкции, устанавливаемые на газонах, грунте, асфальте;

и) брандмауэрные панно – конструкции, размещаемые на стенах зданий и сооружений;

к) щитовые установки, размещаемые на временных или постоянных ограждениях (в т.ч. роспись этих ограждений);

л) флаги фирм;

м) световые, электронные, динамические табло и экраны;

н) нетрадиционные средства рекламы с рекламными надписями.

1.3. Настоящее положение не распространяется на объявления физических лиц, не связанные с осуществлением предпринимательской деятельности, а также на информационные таблички функционального и справочного характера, содержащие сведения, определенные Законом РФ "О защите прав потребителей", доводящие до сведения потребителя наименование организации, виды деятельности, режим ее работы, размещенные на объекте, находящемся в пользовании данной организации.

1.4. Рекламораспространителем является Вуз.

2. Общие требования, предъявляемые к рекламе

2.1. Реклама должна быть распознаваема без специальных знаний или без применения технических средств независимо от используемого средства рекламы, а также обеспечивать как дневное, так и вечернее (в темное время суток) восприятие.

2.2. Средства рекламы при их размещении не должны нарушать единого архитектурно-художественного облика зданий и сооружений, должны гармонично вписываться в элементы архитектуры, внешнего благоустройства территории, а также элементы озеленения.

2.3. Недопустимо использовать средства рекламы, опасные для жизни и здоровья людей.

2.4. Реклама по форме и содержанию должна соответствовать требованиям законодательства о рекламе и защите прав потребителей.

2.5. Заказчик самостоятельно проводит работы по сбору необходимых согласований и получению разрешений, связанных с техническими условиями установки средств рекламы.

3. Договор на оказание услуг по размещению и распространению рекламы

3.1. Основанием для заключения договора на оказание услуг по размещению и распространению рекламы (далее – Договор) является решение ректора Вуза.

3.2. Распространение наружной рекламы допускается при наличии разрешения, выдаваемого органами местного самоуправления, согласованного с соответствующими органами.

3.3. Юридическое или физическое лицо, желающее заключить Договор, подает ректору Вуза заявку установленной формы (Приложение А). К заявке прилагаются:

- эскизный проект рекламного средства;
- топографическая съёмка территории, на которой предполагается разместить рекламные средства, в масштабе 1 : 500 (при размещении наружной рекламы);

- фотографический снимок места, где планируется разместить средства рекламы, с прилегающей территорией.

Для рассмотрения заявки по существу ректор может затребовать мнение проректоров, деканов, отдельных служб Вуза (планово финансовое управление (ПФУ), управление бухгалтерского учета и финансового контроля (УБУ и ФК), отдел правового обеспечения деятельности университета (ОПОДУ), и т.д.), а также представительных органов работников и студентов Вуза.

3.4. На основании решения ректора ПФУ оформляет проект Договора в соответствии с типовой формой и представляет его Заказчику для подписания.

Факт вручения проекта Договора подтверждается записью в соответствующем регистрационном журнале. В случае отсутствия сведений от Заказчика о согласии подписать Договор в течение пятнадцати календарных дней с момента его получения, решение ректора утрачивает силу, а проект Договора аннулируется.

3.5. После получения от Заказчика подписанного проекта Договора ПФУ направляет его на визирование. Проект Договора проходит визирование в ПФУ, ОПОДУ, УБУ и ФК. Договор подписывает проректор по жилищно-коммунальному хозяйству либо проректор по хозяйственной работе в соответствии с должностными обязанностями.

3.6. Договор заключается путем составления одного документа, подписанного сторонами и исполненного в 3 экземплярах, которые хранятся:

- у Заказчика,
- в ПФУ,
- в УБУ и ФК,

4. Порядок определения размеров оплаты и расчетов по Договору

4.1. Плата за размещение рекламы является договорной и устанавливается ПФУ исходя из площади, занимаемой средством рекламы, на основании утвержденной в вузе базовой ставки оплаты за один квадратный метр и поправочных коэффициентов к ней (Приложение Б).

Годовая базовая ставка оплаты за 1 квадратный метр средства рекламы и поправочные коэффициенты утверждаются приказом ректора.

Расчет оплаты за размещение рекламы производится путем перемножения базовой ставки оплаты на поправочные коэффициенты и

площадь, занимаемую средством рекламы, а в случае размещения печатной рекламы – на количество экземпляров тиража.

Расчет является документом внутреннего пользования и не предоставляется Заказчику.

Условия и сроки внесения оплаты указываются в Договоре.

4.2. Размер оплаты может быть пересмотрен в порядке, предусмотренном действующим законодательством и Договором.

Изменение размера оплаты в связи с изменением базовой ставки оплаты и поправочных коэффициентов к базовой ставке является обязательным для Заказчика в силу Договора. При этом его перезаключение либо оформление дополнительного соглашения не требуется.

Об изменении ставки оплаты и поправочных коэффициентов ПФУ письменно информирует Заказчика не позднее, чем за 10 дней до наступления очередного платежа.

4.3. Вся сумма оплаты поступает на внебюджетный лицевой счет Вуза. Денежные средства, поступившие на лицевой счет Вуза, используются на цели, установленные законодательством Российской Федерации и Уставом Вуза.

5. Контроль за размещением рекламы.

Ответственность Заказчика

5.1. Контроль за размещением рекламы осуществляют проректор по жилищно-коммунальному хозяйству и проректор по хозяйственной работе, в соответствии с должностными обязанностями, совместно с ПФУ.

5.2. Заказчик осуществляет эксплуатацию принадлежащих ему средств рекламы, поддерживает их в исправном состоянии с соблюдением всех норм технической безопасности. Заказчик несет ответственность за любые нарушения правил безопасности и возникшие в связи с этим неисправности и аварийные ситуации.

5.3. Заказчик обязан осуществить демонтаж наружной рекламы в случае прекращения её эксплуатации по любым основаниям, а также осуществить ремонт дефектов, возникших в связи с её эксплуатацией.

5.4. Незаконно (самовольно) установленной признается реклама, распространяемая без оформления разрешительной документации.

5.5. Физическое или юридическое лицо, самовольно установившее рекламу, обязано демонтировать рекламу в срок, определенный предписанием Вуза. В случае неисполнения предписания, Вуз самостоятельно демонтирует средство рекламы.

5.6. В случае несоблюдения Заказчиком условий Договора, требований настоящего положения и действующего законодательства РФ Вуз принимает все необходимые меры, предусмотренные действующим законодательством РФ и Договором.

Приложение А
к положению "О порядке распро-
странения рекламы на объектах соб-
ственности, закрепленных за Вузом"

З А Я В К А
на на размещение рекламы на объектах собственности,
закрепленных за Вузом

Прошу разместить _____
(указать вид рекламы)

на объекте (ах) собственности, закрепленном (ых) за _____,
_____ расположенном (ых) по адресу:

г. Екатеринбург _____
(уточняющие характеристики объекта, подъезд, этаж и т.п.)

организационно-правовая форма, наименование.

учредительные документы (устав, учредительный договор) организации,
ФИО индивидуального предпринимателя,

номер, дата выдачи свидетельства, ОГРН

Размер (габариты) рекламы _____

Предполагаемый срок «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г.

Содержание рекламы _____

Средства рекламы, используемые при ее размещении _____

Приложения

1. Разрешение на распространение наружной рекламы в г. Екатеринбурге (в случае распространения наружной рекламы), выданное Комитетом по управлению городским имуществом администрации г. Екатеринбурга.
2. Эскизный проект рекламного места.
3. Топографическая съемка.
4. Фотографический снимок будущего рекламного места.
5. План – схема размещения наружной рекламы.

С положением "О порядке распространения рекламы на объектах собственности, закрепленных за Вузом" ознакомлен.

Своевременную и полную оплату аренды гарантирую.

Руководитель предприятия,
(индивидуальный предприниматель) _____ / _____ /
подпись, печать ФИО

Приложение Б
к положению "О порядке распро-
странения рекламы на объектах соб-
ственности, закрепленных за Вузом"

Поправочные коэффициенты

1. Коэффициенты территориального расположения рекламы:

1.1. Учебные корпуса

1.1.1. _____	- 2,5
1.1.2. _____	- 2,5
1.1.3. _____	- 2,5
1.1.4. _____	- 2,5
1.1.5. _____	- 2,5
1.1.6. _____	- 1,5

1.2. Общежития

1.2.1. _____	- 2,0
1.2.2. _____	- 2,0
1.2.3. _____	- 2,0
1.2.4. _____	- 2,0
1.2.5. _____	- 1,0
1.2.6. _____	- 1,5
1.2.7. _____	- 1,0
1.2.8. _____	- 2,5
1.2.9. _____	- 1,0
1.2.10. _____	- 1,0
1.2.11. _____	- 1,5
1.2.12. _____	- 1,0
1.2.13. _____	- 1,0

<i>1.3. Прочие здания и сооружения</i>	- 1,5
--	-------

2. С учетом размера рекламы:

до 3 м ²	- 1,5
свыше 3 м ²	- 1,0
свыше 100 м ²	- 0,8

3. С учетом технического исполнения рекламы:

наличие наружной подсветки	- 0,8
масляные и другие краски на дереве, металле и т.п.	- 1,0
полиграфическая продукция	- 1,0

4. С учетом размещения рекламы:

на земле (тротуаре, газоне)	- 1,0
на стене здания	- 0,8
внутри здания	- 1,5
на крыше здания	- 0,7
на заборе, ограждении	- 0,7

5. С учетом видов рекламируемых товаров и услуг:

социально значимых товаров и услуг	- 0,5
коммерческой реализации товаров и услуг	- 1,5
информативных материалов профкомов, о проведении спортивных мероприятий в спортивном комплексе Вуза, мероприятий, проводимых в ДК Вуза	- бесплатно

6. С учетом количества экземпляров печатной рекламы:

до 10 экземпляров	- 2,0
свыше 10 экземпляров	- 1,5
свыше 100 экземпляров	- 1,0

Положение о порядке оказания услуг телефонной связи АТС вуза

1. Общие положения

Настоящее Положение разработано в соответствии с ФЗ «О связи» № 126-ФЗ от 07.07.2003 г., Постановлением Правительства РФ «Об утверждении правил оказания услуг местной, внутризоновой, междугородной и международной связи» № 310 от 18.05.2005г., Уставом _____.

(полное наименование вуза)

1.1. Настоящее положение определяет порядок, условия, стоимость оказания услуг телефонной связи АТС вуза, а также единые правила учета установленных посредством АТС вуза телефонных номеров.

1.2. Система телефонной связи вуза включает в себя:

1.2.1. Телефоны городской телефонной сети (прямые городские номера), на использование которых между вузом и городской телефонной сетью заключен соответствующий договор.

1.2.2. Телефоны АТС вуза, имеющие выход в системы городской и междугородной телефонной связи .

1.2.3. Телефоны АТС вуза, не имеющие выхода в систему городской телефонной связи (внутренний телефон).

1.3. Пользователями (абонентами) услуг телефонной связи могут являться:

1.3.1. Общеузовские отделы и службы.

1.3.2. Структурные подразделения вуза, не подпадающие в категорию общеузовских отделов и служб.

1.3.3. Юридические лица.

1.3.4. Физические лица.

1.4. Услуги телефонной связи АТС вуза оказываются юридическим и физическим лицам на основании договоров на предоставление услуг телефонной связи.

1.5. Услуги телефонной связи АТС вуза оказываются структурным подразделениям, не подпадающим в категорию общеузовских отделов и служб, на основании соглашений о частичном возмещении затрат на содержание АТС вуза, оформляемых отделом главного энергетика со структурными подразделениями.

1.6. При предоставлении услуг телефонной связи вуз обязуется соблюдать тайну передаваемых по сетям вуза телефонных переговоров и иных сообщений, а также всех относящихся сведений к ним.

Прослушивание телефонных переговоров, а также иные ограничения тайны связи допускаются только на основании и в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

1.7. Для пользования телефонной связью к телефонной сети вуза подключаются следующие абонентские устройства: телефонные аппараты, оконечные абонентские устройства передачи данных (телефакс, телекс), устройства радиотелефонной связи, автоответчики, устройства сигнализации.

Не допускается подключение к телефонной сети абонентских устройств, не имеющих документов об обязательном подтверждении соответствия, выданного федеральным органом исполнительной власти в области связи в порядке, установленном законодательством РФ.

Абонентские устройства приобретаются юридическими и физическими лицами за свой счет и являются их собственностью.

2. Услуги телефонной связи, оказываемые пользователям АТС вуза

2.1. Перечень основных услуг телефонной связи АТС вуза, оказываемых пользователям, определяется лицензией и техническими возможностями сетей и средств связи АТС вуза.

Перечень дополнительных услуг телефонной связи, оказываемых АТС вуза, определяется вузом самостоятельно исходя из технических возможностей сетей и средств связи АТС вуза.

2.2. Основными услугами телефонной связи АТС вуза являются: предоставление доступа к телефонной сети; предоставление местного, междугородного и международного телефонного соединения автоматическим способом.

2.3. По договору (соглашению) между пользователем и вузом могут быть оказаны дополнительные платные услуги телефонной связи.

2.4. Дополнительными платными услугами телефонной связи АТС вуза являются:

2.4.1. Перестановка, переключение (изменение схемы включения) телефонных аппаратов и иных абонентских устройств.

2.4.2. Установка параллельных телефонных аппаратов.

2.4.3. Установка дополнительных розеток.

2.4.4. Временное выключение по просьбе абонента абонентских устройств с бронированием абонентских номеров и линий и обратное их включение.

2.4.5. Переоформление договоров на предоставление услуг связи и соглашений о частичном возмещении затрат на содержание АТС вуза.

2.4.6. Подключение мини-АТС к обыкновенному абонентскому номеру в целях одновременного использования несколькими пользователями.

2.4.7. Возможность использования услуг служб передачи данных и телематических служб (служба электронной почты, служба передачи факсимильных сообщений).

2.4.8. Замена абонентского номера по просьбе абонента.

2.4.9. Иные платные дополнительные услуги.

3. Порядок и условия заключения договоров об оказании услуг телефонной связи АТС вуза с юридическими и физическими лицами

3.1. Основанием для заключения договора на предоставление услуг телефонной связи АТС вуза является решение ректора вуза или проректора по хозяйственной работе.

Наличие технической возможности оказания услуг телефонной связи АТС вуза подтверждается главным энергетиком вуза.

3.2. Для заключения договора на предоставление услуг телефонной связи юридическое или физическое лицо подает в отдел главного энергетика (далее – ОГЭ) письменное заявление.

3.3. Заявление юридического или физического лица о заключении договора на предоставление услуг телефонной связи регистрируется, берется на учет и удовлетворяется при наличии технической возможности.

Юридическое лицо дополнительно представляет договор аренды с вузом в случае, если абонентское устройство устанавливается на территории вуза.

Физическое лицо дополнительно представляет документ, подтверждающий регистрацию паспортно-визовой службой по указанному адресу, или документ о приобретении жилого помещения в частную собственность, наем или поднаем.

3.4. На основании рассмотренного в установленном порядке заявления планово-финансовое управление (далее – ПФУ) оформляет проект договора на предоставление услуг телефонной связи в соответствии с утвержденными типовыми формами и представляет его заявителю для подписания.

Факт вручения проекта договора заявителю подтверждается записью в регистрационном журнале.

Договоры на предоставление услуг телефонной связи с юридическими лицами заключаются на срок до одного года.

3.5. Договор на предоставление услуг телефонной связи заключается путем составления одного документа, подписанного сторонами и исполненного в 4 экземплярах, которые хранятся:

- у заявителя;
- в ПФУ;

- в УБУ и ФК;
- в ОГЭ.

3.6. После получения от заявителя подписанного проекта договора ПФУ направляет его на подпись ректору вуза или проректору*.

Договор считается заключенным с момента его подписания.

3.7. Предоставление услуг связи при заключении договора с новым пользователем осуществляется после внесения платы за его установку.

3.8. За оформление договора на предоставление услуг телефонной связи с юридического лица взимается плата в размере одного минимального размера оплаты труда, а с физического лица – 10 % от минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации на день вручения договора. Плата вносится через кассу вуза по приходному ордеру.

4. Предоставление услуг связи общевузовским отделам и службам

4.1. Перечень общевузовских подразделений и служб, а также закрепленные за ними телефонные номера утверждаются ректором вуза.

4.2. Для выделения дополнительных телефонных номеров руководитель структурного подразделения подает на имя ректора вуза соответствующую служебную записку с обоснованием необходимости установки дополнительных телефонных номеров.

При удовлетворении ректором просьбы, изложенной в служебной записке, и наличии технической возможности структурному подразделению выделяются дополнительные телефонные номера и устанавливаются абонентские устройства.

4.3. Финансирование предоставления услуг связи общевузовским отделам и службам осуществляется за счет выделенных на эти цели бюджетных и внебюджетных средств вуза.

4.4. Для оплаты услуг городской телефонной сети по номерам телефонов, закрепленных за общевузовскими отделами и службами, ОГЭ ежемесячно в срок до 15 числа каждого месяца представляет в бухгалтерию оформленную заявку на оплату счетов городской телефонной сети с приложением обосновывающего расчета.

5. Предоставление услуг связи структурным подразделениям, не подпадающим под категорию общевузовских отделов и служб

5.1. Основанием для предоставления услуг связи структурным подразделениям, не подпадающим под категорию общевузовских отделов и служб, является соглашение о возмещении части затрат на содержание АТС вуза, оформленное ОГЭ со структурным подразделением.

* Проректору, курирующему отдел главного энергетика.

5.2. Структурные подразделения, нуждающиеся в телефонных номерах городской телефонной сети, номерах АТС вуза с выходом в системы городской связи, а также в дополнительных внутренних телефонных номерах, подают заявку в ОГЭ с указанием количества необходимых номеров, их видов, а также места их предполагаемой установки.

Заявка подразделения рассматривается ректором вуза или проректором и удовлетворяется при наличии технической возможности.

5.3. Предоставление услуг связи АТС вуза осуществляется после оформления соглашения о возмещении части затрат на содержание АТС вуза.

5.4. Соглашение о возмещении части затрат на содержание АТС вуза оформляется ОГЭ со структурным подразделением.

Подписанное соглашение о возмещении части затрат на содержание АТС вуза является основанием для ежемесячного перечисления денежных средств с лицевого счета подразделения на лицевой счет "Содержание системы связи".

5.5. Соглашение о возмещении части затрат на содержание АТС вуза подписывается сторонами и исполняется в 4 экземплярах, которые хранятся:

- в структурном подразделении;
- в ПФУ;
- в УБУ и ФК;
- в ОГЭ.

5.6. За структурные подразделения, не имеющие лицевого счета, оформляет заявку и заключает соглашение о возмещении части затрат на содержание АТС вуза соответствующий факультет в лице декана.

6. Финансирование системы связи

6.1. Финансирование системы связи осуществляется за счет выделенных на эти цели бюджетных и внебюджетных средств вуза – из фонда общеузовских расходов с лицевого счета "Содержание системы связи".

6.2. Денежные средства, поступающие по договорам на предоставление услуг связи АТС вуза с юридическими и физическими лицами, а также средства, перечисляемые на основании соглашений о возмещении части затрат на содержание АТС вуза, аккумулируются и в полном объеме зачисляются на лицевой счет "Содержание системы связи".

6.3. Расчеты с городской системой связи осуществляются УБУ и ФК на основании счетов, представленных городской системой связи путем ежемесячного списания сумм с лицевого счета "Содержание системы связи" за телефоны, используемые юридическими и физическими лицами, а также ежемесячного списания сумм с централизованного внебюджетного счета вуза за телефоны, используемые общеузовскими отделами и службами.

6.4. Отдел главного энергетика обязан не позднее 15 числа каждого месяца представлять в бухгалтерию заявки и расчеты на оплату услуг городской системы связи, отдельно – на оплату, производимую с лицевого счета "Содержание системы связи", и отдельно – на оплату, производимую с централизованного внебюджетного счета вуза.

6.5. Тарифы на предоставляемые услуги связи АТС вуза устанавливаются и утверждаются приказом ректора вуза и не должны быть меньше тарифов, взимаемых городской системой связи за аналогичные услуги.

6.6. В случае изменения тарифов, взимаемых городской системой связи за предоставляемые услуги связи, ОГЭ в недельный срок готовит проект приказа по вузу "Об изменении тарифов на услуги связи АТС вуза" и доводит изменившиеся тарифы до пользователей телефонной связи АТС вуза не менее чем за 10 дней до введения новых тарифов.

7. Последствия задержки внесения платы за пользование телефонной связью

7.1. В случае задержки поступления платы за предоставленные услуги связи от юридических и физических лиц ОГЭ принимает меры воздействия, предусмотренные заключенными договорами.

7.2. В случае задержки поступления от структурных подразделений сумм возмещения части затрат на содержание АТС вуза более чем на один месяц суммы, подлежащие перечислению на лицевой счет "Содержание системы связи", списываются с лицевого счета структурного подразделения.

7.3. В случае отсутствия денежных средств на лицевом счете структурного подразделения, необходимых для покрытия затрат на содержание АТС вуза, руководитель подразделения в двухнедельный срок обязан обратиться с мотивированным ходатайством к ректору вуза о покрытии части затрат на содержание АТС вуза за счет фонда общеузовских расходов вуза на срок, не превышающий 6 месяцев.

В случае отсутствия ходатайства либо отказа ректора в удовлетворении ходатайства, а также непогашения задолженности в течение трех месяцев с момента ее образования, абонентские устройства, установленные структурному подразделению, отключаются.

8. Заключительные положения

8.1. Контроль за установленным порядком предоставления услуг связи АТС вуза осуществляет проректор совместно с ОГЭ.

8.2. Контроль за поступлением, распределением и расходованием средств, поступающих за предоставленные услуги связи, а также средств, поступающих в качестве возмещения части затрат на содержание АТС вуза, осуществляет бухгалтерия.

Положение о порядке организации комнат кратковременного проживания

1. Комнаты кратковременного проживания (сокращенно ККП) в студенческих корпусах организуются для временного проживания физических лиц на срок, не превышающий три месяца.

Поселение указанных лиц осуществляется в целях обеспечения учебного и научного процессов вуза, а также его надлежащего функционирования как учебно-научно-производственного комплекса.

2. Студенческие корпуса, в которых организуются ККП, номера секций и конкретных комнат утверждаются приказом ректора и согласовываются с профкомом студентов.

3. Поселение в комнаты кратковременного проживания производится на основании письменного заявления поселяющегося с 8.00 до 20.00 часов в рабочие дни недели и осуществляется заведующим общежитием.

4. Поселение в комнаты кратковременного проживания допускается при предъявлении паспорта или иного документа, являющегося, в соответствии с действующим законодательством, удостоверением личности.

5. Заведующий общежитием обязан предоставлять поселяющемуся необходимую информацию об услугах, обеспечивающую возможность их правильного выбора. Информация размещается в помещении, предназначенном для оформления проживания, и в обязательном порядке включает в себя:

- стоимость;
- перечень услуг, входящих в стоимость;
- перечень и цену дополнительных услуг, оказываемых за отдельную плату;
- сведения о форме и порядке оплаты;
- порядок проживания в комнатах кратковременного проживания;
- сведения о часах работы бухгалтерии и дирекции студгородка.

6. При поселении в комнаты кратковременного проживания комендант общежития вносит данные о поселяемом в книгу регистрации, а также оформляет два экземпляра талона строгой отчетности, который должен содержать:

- фамилию, имя, отчество поселяющегося;
- сведения о предоставляемой комнате (месте в комнате);
- стоимость комнаты (места в комнате);
- срок, на который производится поселение.

7. Один экземпляр оформленного талона выдается поселяемому, а другой – подшивается в книгу.

Надлежащим образом оформленный талон служит основанием для поселения в ККП, а также пропуском в общежитие.

8. Стоимость проживания в комнате, а также стоимость дополнительных услуг устанавливаются на основании сметных калькуляций, утверждаемых ректором вуза.

9. Порядок и форма оплаты за пользование комнатами кратковременного проживания определяются инструкцией "О порядке оплаты за пребывание в комнатах кратковременного пребывания".

10. Ответственность за соблюдение правил поселения несет комендант общежития совместно с директором студенческого городка.

11. Денежные средства, поступающие за проживание в комнатах кратковременного проживания, распределяются в соответствии с положением "Об оплате труда работников вуза":

- ____ % – в фонд общеузовских расходов;
- ____ % – на лицевой счет Студгородка.

12. Денежные средства, поступающие на лицевой счет за пользование комнатами кратковременного проживания, расходуются директором студгородка: на ремонт и благоустройство корпусов и прилегающей к корпусам территории, а также на доплату обслуживающему персоналу корпусов, в которых организованы комнаты кратковременного проживания.

13. Настоящее положение может быть изменено и дополнено в порядке, установленном в вузе.

Положение об оплате жилья и коммунальных услуг

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», Жилищным кодексом РФ от 29.12.2004 г. № 188-ФЗ, постановлением Правительства «О предоставлении субсидий на оплату жилья и коммунальных услуг» от 30.08.2004 г. № 444, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, органов власти субъекта РФ и органов местного самоуправления, Уставом вуза, Положением о студенческих общежитиях вуза.

Настоящее положение определяет порядок и условия оплаты жилья, коммунальных, бытовых и дополнительных услуг в помещениях жилищного фонда вуза, порядок предоставления субсидий на оплату жилья и коммунальных услуг.

1.2. Основные понятия:

Жилищный фонд вуза – совокупность всех жилых помещений (в том числе комнаты в общежитиях), отнесенных в соответствии с действующим жилищным законодательством к государственному жилищному фонду и закрепленных за вузом на праве оперативного управления.

Нормативы потребления жилищно - коммунальных услуг – расчетные нормы расхода воды, газа, тепла, электроэнергии, отведения стоков, утверждаемые органами местного самоуправления.

Прожиточный минимум – стоимостная оценка потребительской корзины, а также обязательные платежи и сборы. Устанавливается ежеквартально правительством субъекта РФ.

Тарифы на жилищно- коммунальные услуги – система ставок платы за обслуживание жилья и предоставление коммунальных услуг, установленных органами государственной власти субъекта РФ и органами местного самоуправления.

1.3. Структура платы граждан, проживающих в помещениях жилищного фонда вуза, за жилое помещение и коммунальные услуги включает:

1.3.1. Плата за жилое помещение и коммунальные услуги для нанимателя жилого помещения, занимаемого по договору социального найма или договору найма жилого помещения государственного или муниципального жилищного фонда, включает в себя:

1) плату за пользование жилым помещением (плата за наем);

2) плату за содержание и ремонт жилого помещения, включающую в себя плату за услуги и работы по управлению многоквартирным домом, содержанию и текущему ремонту общего имущества в многоквартирном

доме. Капитальный ремонт общего имущества в многоквартирном доме проводится за счет собственника жилищного фонда;

3) плату за коммунальные услуги.

1.3.2. Плата за жилое помещение и коммунальные услуги для собственника помещения в многоквартирном доме включает в себя:

1) плату за содержание и ремонт жилого помещения, включающую в себя плату за услуги и работы по управлению многоквартирным домом, содержанию, текущему и капитальному ремонту общего имущества в многоквартирном доме;

2) плату за коммунальные услуги.

1.4. Собственники жилых домов несут расходы на их содержание и ремонт, а также оплачивают коммунальные услуги в соответствии с договорами, заключенными с лицами, осуществляющими соответствующие виды деятельности.

1.5. Плата за коммунальные услуги включает в себя плату за холодное и горячее водоснабжение, водоотведение, электроснабжение, газоснабжение (в том числе поставки бытового газа в баллонах), отопление (теплоснабжение, в том числе поставки твердого топлива при наличии печного отопления).

2. Стоимость проживания в общежитиях жилищного фонда вуза

2.1. Определение стоимости проживания в общежитиях жилищного фонда вуза.

2.1.1. Для студентов очной формы обучения, обучающихся за счет средств федерального бюджета, а также иностранных студентов, обучающихся по межгосударственным соглашениям (контрактам) за счет средств федерального бюджета, плата за проживание, коммунальные и бытовые услуги (за стирку одного комплекта белья) устанавливается в размере пяти процентов от минимальной стипендии.

Помимо платы за проживание, коммунальные и бытовые услуги взимается плата за дополнительные услуги (при их наличии):

- хранение вещей в камере хранения общежития;
- пользование энергоемкими электропотребляющими приборами и аппаратурой, имеющейся в наличии у студентов.

От платы за проживание в общежитиях освобождаются лица, находящиеся на полном государственном обеспечении (дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей), а также инвалиды I и II группы.

2.1.2. Для студентов, обучающихся с возмещением затрат на обучение (в том числе иностранных), плата за жилье и коммунальные услуги устанавливается в размере стоимости одного койко-места, рассчитанной

на основании тарифов, установленных органами местного самоуправления.

Помимо платы за жилье и коммунальные услуги взимается плата за бытовые и дополнительные услуги при их наличии:

- хранение вещей в камре хранения общежития;
- пользование энергоемкими электропотребляющими приборами и аппаратурой, имеющейся в наличии у студентов;
- иные дополнительно предоставляемые услуги (пользование коллективной телевизионной антенной, пользование радиоточкой и др.).

2.1.3. Для сотрудников вуза и аспирантов плата за жилье, коммунальные и дополнительные услуги (пользование коллективной телевизионной антенной, пользование радиоточкой и др.) устанавливается в размере, рассчитанном на основании тарифов, установленных органами местного самоуправления, исходя из занимаемой площади и количества проживающих.

2.1.4. Для всех остальных категорий граждан (кроме указанных в пп. 2.1.1, 2.1.2, 2.1.3, 2.5.1, 2.5.2), проживающих в общежитиях жилищного фонда вуза, плата за жилье, коммунальные и дополнительные услуги (пользование коллективной телевизионной антенной, пользование радиоточкой и др.) устанавливается в размере, рассчитанном на основании тарифов, установленных органами местного самоуправления, исходя из занимаемой площади и количества проживающих.

Помимо платы за жилье, коммунальные и дополнительные услуги взимается:

- плата за содержание административно-обслуживающего и прочего персонала Студгородка (заработная плата с начислениями);
- доплата на покрытие расходов вуза на хозяйственные нужды Студгородка.

2.2. Оплата жилья, коммунальных и дополнительных услуг производится с учетом льгот, предусмотренных федеральным законодательством, законодательством субъекта РФ, а также нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

В отношении некоторых категорий граждан приказом ректора вуза могут быть установлены иные, помимо предусмотренных законодательством, льготы по оплате жилья, коммунальных и дополнительных услуг.

2.3. Плата за пользование общежитием взимается со студентов очной формы обучения и аспирантов за все время проживания и период каникул.

2.4. Стоимость проживания в общежитиях жилищного фонда вуза (стоимость жилья, коммунальных, бытовых и дополнительных услуг) устанавливается на основании сметных калькуляций.

Сметные калькуляции стоимости проживания составляются планово-финансовым управлением (ПФУ), согласовываются с профсоюзным комитетом студентов и утверждаются ректором вуза.

2.5. Определение стоимости проживания в общежитиях жилищного фонда вуза для абитуриентов, студентов заочной формы обучения и лиц, проживающих в комнатах кратковременного проживания.

2.5.1. Для абитуриентов, студентов заочной формы обучения плата за жилье, коммунальные, бытовые и дополнительные услуги устанавливается за каждый прожитый день по договорной цене, утверждаемой приказом ректора вуза.

2.5.2. Для лиц, проживающих в комнатах кратковременного проживания, плата за проживание включает:

- величину суточной стоимости проживания в комнатах кратковременного проживания;
- долю затрат на оснащение комнат кратковременного проживания предметами необходимого пользования, приходящуюся на одного проживающего;
- плату за дополнительные услуги при их наличии (за стирку постельного белья в соответствии с санитарными нормами).

Стоимость проживания в комнатах кратковременного проживания устанавливается на основании сметных калькуляций, которые составляются ПФУ, согласовываются с директором Студгородка и утверждаются ректором вуза.

3. Стоимость проживания в жилых домах жилищного фонда вуза

3.1. Граждане, проживающие в жилых домах жилищного фонда вуза, производят оплату жилья и коммунальных услуг по тарифам, установленным органами местного самоуправления, исходя из занимаемой площади и количества проживающих.

3.2. Оплата содержания и эксплуатации жилья производится за 1 м² общей площади квартиры.

Оплата содержания и эксплуатации лифтового оборудования и мусоропровода, сбора и вывоза мусора, уборки общих помещений жилого дома и придомовой территории – по количеству граждан, проживающих в квартире.

Оплата содержания и ремонта лифтового оборудования производится гражданами, проживающими на 3-м этаже и выше.

Оплата содержания и ремонта мусоропровода производится гражданами, проживающими на 2-м этаже и выше, а также проживающими на 1-м этаже при наличии приемного бункера.

Оплата электроэнергии производится на основании показаний приборов учета. При отсутствии (временном отсутствии) приборов учета оплата производится в соответствии с Правилами пользования электрической и тепловой энергией, утверждаемыми в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Оплата отопления жилых помещений производится по тарифам за 1 м² общей площади квартиры.

Оплата пользования холодной и горячей водой и водоснабжением производится по тарифам с одного человека в месяц.

4. Порядок и условия оплаты жилья и коммунальных услуг в помещениях жилищного фонда

4.1. Плата за жилье, коммунальные, бытовые и дополнительные услуги начисляется бухгалтером расчетно-финансового отдела Студгородка на основании сметных калькуляций (для проживающих в общежитиях) или тарифов, установленных органами местного самоуправления (для проживающих в жилых домах).

4.2. Основанием для оплаты жилья, коммунальных, бытовых и дополнительных услуг является платежный документ (счет-квитанция).

Студентам очной формы обучения платежный документ (счет-квитанция) выписывается расчетно-финансовым отделом Студгородка.

Все остальные категории граждан, проживающих в помещениях жилищного фонда вуза, платежный документ (счет-квитанцию) заполняют самостоятельно.

4.3. В платежном документе (счете-квитанции) отдельными строками указывают размеры предоставленных льгот, назначенных субсидий, суммы долга, пени, перерасчет за недопоставку услуг, другие перерасчеты.

Под долгом за предыдущие месяцы понимаются суммы оплаты жилья, коммунальных и дополнительных услуг, не выплаченные гражданином в срок, указанный в п. 4.4 настоящего Положения.

4.4. Оплата жилья, коммунальных, бытовых и дополнительных услуг производится в кассу вуза не позднее последнего числа месяца, следующего за расчетным.

За просрочку платежей граждане уплачивают пени, размер которых определен в договоре социального найма, заключенного в письменной форме.

4.5. На основании заявления студента, сотрудника вуза стоимость жилья, коммунальных, бытовых и дополнительных услуг может ежемесячно удерживаться из его стипендии, заработной платы.

4.6. Для абитуриентов, студентов заочной формы обучения и граждан, проживающих в комнатах кратковременного проживания, установлен иной порядок оплаты:

4.6.1. Абитуриенты и студенты заочной формы обучения производят оплату жилья, коммунальных, бытовых и дополнительных услуг в кассу Студгородка согласно приказу ректора.

Оплата производится непосредственно до их поселения в общежитие.

4.6.2. Граждане, проживающие в комнатах кратковременного проживания, производят оплату жилья, коммунальных, бытовых и дополнительных услуг в соответствии с порядком взимания платы за проживание в комнатах кратковременного проживания.

4.7. Порядок предоставления субсидий на оплату жилого помещения и коммунальных услуг регулируется действующим законодательством.

Положение о коммерческой тайне вуза

1. Общие положения

Настоящее Положение разработано в соответствии с законом «О коммерческой тайне» от 29.07.2004 г. № 98-ФЗ, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации и регулирует отношения, связанные:

- с отнесением информации к коммерческой тайне вуза;
- передачей такой информации;
- охраной ее конфиденциальности в целях обеспечения баланса интересов вуза как обладателя информации, составляющей коммерческую тайну, и других участников регулируемых отношений на рынке товаров, работ, услуг, в том числе других организаций, доверивших вузу коммерческую тайну;
- предупреждением недобросовестной конкуренции;
- определением сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну вуза.

2. Правовые основы охраны коммерческой тайны

В соответствии с действующим законодательством:

2.1. Коммерческой тайной вуза является конфиденциальность информации, позволяющая вузу при существующих или возможных обстоятельствах увеличить доходы, избежать неоправданных расходов, сохранить положение на рынке товаров, работ, услуг или получить иную коммерческую выгоду в рамках разрешенной законом предпринимательской деятельности вуза.

2.2. Информация составляет коммерческую тайну вуза при условии, что эта информация является:

- научно-технической, технологической, производственной, финансово-экономической или иной информацией (в том числе составляющей секреты производства (ноу-хау));
- имеет действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности ее третьим лицам;
- недоступной для третьих лиц на законном основании;
- охраняемой обладателем (в отношении нее введен режим коммерческой тайны).

2.3. Вуз как обладатель информации, составляющей коммерческую тайну, является лицом, которое владеет информацией, составляющей коммерческую тайну, на законном основании, ограничило доступ к этой информации и установило в отношении ее режим коммерческой тайны;

с момента установления им в отношении такой информации режима коммерческой тайны имеет право:

1) устанавливать, изменять и отменять в письменной форме режим коммерческой тайны в соответствии с действующим законодательством и гражданско-правовым договором;

2) использовать информацию, составляющую коммерческую тайну, для собственных нужд в порядке, не противоречащем законодательству Российской Федерации;

3) разрешать или запрещать доступ к информации, составляющей коммерческую тайну, определять порядок и условия доступа к этой информации;

4) вводить в гражданский оборот информацию, составляющую коммерческую тайну, на основании договоров, предусматривающих включение в них условий об охране конфиденциальности этой информации;

5) требовать от юридических и физических лиц, получивших доступ к информации, составляющей коммерческую тайну, органов государственной власти, иных государственных органов, органов местного самоуправления, которым предоставлена информация, составляющая коммерческую тайну, соблюдения обязанностей по охране ее конфиденциальности;

6) требовать от лиц, получивших доступ к информации, составляющей коммерческую тайну, в результате действий, осуществленных случайно или по ошибке, охраны конфиденциальности этой информации;

7) защищать в установленном законом порядке свои права в случае разглашения, незаконного получения или незаконного использования третьими лицами информации, составляющей коммерческую тайну, в том числе требовать возмещения убытков, причиненных в связи с нарушением своих прав.

3. Сведения, относимые к коммерческой тайне и конфиденциальной информации вуза

3.1. К коммерческой тайне вуза относятся сведения, не являющиеся государственной тайной и не охраняемые патентным законодательством, связанные:

- с учебно-методической деятельностью;
- научно-исследовательской деятельностью;
- финансовой деятельностью;
- управленческой деятельностью;
- любой иной деятельностью.

Их разглашение или несанкционированная передача другим лицам может привести к финансовым потерям вуза, выраженным в любой форме.

3.2. К коммерческой тайне вуза относятся сведения как о созданных, так и о создаваемых объектах (см. приложение).

3.3. Не являются коммерческой тайной сведения, прямо перечисленные в Федеральном законе «О коммерческой тайне» как не относимые к таковой.

4. Порядок отнесения сведений к категории коммерческой тайны и конфиденциальной информации вуза

4.1. Работники вуза – авторы объектов интеллектуальной собственности, созданных или создаваемых в вузе в связи с выполнением служебных обязанностей работников или конкретного задания (уполномоченного руководителя) или с использованием средств и ресурсов вуза (помещения, материально-технические средства и т.д.), обязаны информировать об их создании своего непосредственного руководителя (руководителя учебно-методической или научно-исследовательской работы).

4.2. Руководитель работы совместно с руководителем структурного подразделения вуза, в котором эта работа выполнялась или выполняется, рассматривают перспективы реализации и дальнейшего использования созданного или создаваемого объекта и, при наличии действительной или потенциальной коммерческой ценности объекта, принимают решение о защите прав вуза на данный объект интеллектуальной собственности путем отнесения сведений о нем к категории коммерческой тайны или конфиденциальной информации вуза.

4.3. В необходимых случаях решение об отнесении созданных или создаваемых объектов интеллектуальной собственности к категории коммерческой тайны вуза может приниматься непосредственно ректором (проректором по соответствующему направлению деятельности).

4.4. При принятии решения о необходимости защиты прав вуза на определенный созданный или создаваемый объект интеллектуальной собственности путем отнесения ключевых сведений о нем к категории коммерческой тайны вуза ректором (проректором) по представлению декана (руководителя структурного подразделения) издается распоряжение, содержащее:

- название объекта;
- краткую характеристику объекта, обеспечивающую его идентификацию;
- перечень охраняемых сведений;

- при необходимости изложение методов охраны этих сведений;
- срок охраны указанных сведений;
- указание ответственного за проведение мероприятий по охране сведений об объекте (как правило, руководителя соответствующей работы).

Вышеуказанное распоряжение согласовывается с деканом (руководителем структурного подразделения, в котором создан объект или выполнена работа), а также с отделом защиты интеллектуальной собственности вуза.

4.5. Копии распоряжения направляются в отдел защиты интеллектуальной собственности вуза, декану факультета и руководителю соответствующего структурного подразделения.

4.6. Сводный учет сведений, отнесенных к категории конфиденциальной информации вуза, принимается только ректором вуза и оформляется приказом.

5. Охрана конфиденциальности информации вуза

5.1. Режим коммерческой тайны считается установленным после принятия вузом следующих мер по охране конфиденциальности информации:

1) определение распоряжением по вузу перечня информации, составляющей коммерческую тайну вуза;

2) ограничение доступа к информации, составляющей коммерческую тайну вуза, путем установления порядка обращения с этой информацией и контроля за соблюдением такого порядка;

3) учет лиц, получивших доступ к информации, составляющей коммерческую тайну, и (или) лиц, которым такая информация была предоставлена или передана;

4) регулирование отношений по использованию информации, составляющей коммерческую тайну, работниками на основании трудовых договоров и контрагентами на основании гражданско-правовых договоров;

5) нанесение на материальные носители (документы), содержащие информацию, составляющую коммерческую тайну, грифа "Коммерческая тайна";

6) применение при необходимости средств и методов технической защиты информации а также принятие других, не противоречащих законодательству Российской Федерации мер.

5.2. В целях охраны конфиденциальности информации в рамках трудовых отношений, на основании распоряжения об отнесении сведений к

категории коммерческой тайны руководитель структурного подразделения (декан факультета) организует:

- составление списка работников, ознакомленных с указанными сведениями или с частью этих сведений в связи с выполнением служебных обязанностей;
- ознакомление под роспись перечисленных в списке работников с информацией, составляющей коммерческую тайну вуза, а также с установленным в вузе режимом коммерческой тайны и с мерами ответственности за его нарушение;
- получение от работников расписок о неразглашении вышеуказанной информации;
- контроль выполнения мероприятий по защите коммерческой тайны в структурном подразделении (на факультете), привлекая в необходимых случаях специалистов отдела защиты интеллектуальной собственности;
- разработку мероприятий по охране коммерческой тайны;
- создание работнику необходимых условий для соблюдения им установленного режима коммерческой тайны.

Копия распоряжения и подлинники расписок хранятся в структурном подразделении (на факультете) в виде отдельного дела в условиях, обеспечивающих отсутствие свободного доступа к данному делу.

Доступ работника к информации, составляющей коммерческую тайну, осуществляется с его согласия, если это не предусмотрено его трудовыми обязанностями. При этом работник обязан:

- 1) выполнять установленный режим коммерческой тайны;
- 2) не разглашать информацию, составляющую коммерческую тайну вуза и его контрагентов, и без их согласия не использовать эту информацию в личных целях, в том числе после прекращения трудового договора в течение срока, предусмотренного соглашением между вузом и работником или в течение трех лет после прекращения трудового договора, если указанное соглашение не заключалось;
- 4) возместить причиненный вузу ущерб, если работник виновен в разглашении информации, составляющей коммерческую тайну, ставшей ему известной в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- 5) передать вузу при прекращении или расторжении трудового договора имеющиеся в пользовании работника материальные носители информации, содержащие информацию, составляющую коммерческую тайну.

5.3. Отношения между обладателем информации, составляющей коммерческую тайну, и его контрагентом в части, касающейся охраны конфиденциальности информации, регулируются законом и договором.

Вуз до окончания срока действия договора не может разглашать информацию, составляющую коммерческую тайну, а также в одностороннем порядке прекращать охрану ее конфиденциальности, если иное не установлено договором.

5.4. Вуз вправе потребовать возмещения причиненных убытков, возникших в результате ненадлежащего использования информации, составляющей его коммерческую тайну, в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

5.5. В случаях, предусмотренных законом, вуз обязан предоставить информацию, составляющую его коммерческую тайну, органам государственной власти, органам местного самоуправления.

6. Возмещение ущерба

6.1. Возмещение ущерба, причиненного вузу в связи с нарушением прав вуза на его коммерческую тайну, производится в установленном законом порядке организациями и физическими лицами (в том числе работниками вуза), нарушившими действующее законодательство в области охраны коммерческой тайны.

6.2. Ответственность в соответствии с действующим законодательством несут также работники и должностные лица вуза, не выполнившие или не обеспечившие выполнение требований настоящего положения и тем самым способствовавшие нарушению, а также не принимавшие необходимых и достаточных мер по пресечению ставших им известными фактов нарушения прав вуза.

**Перечень сведений, относимых
к коммерческой тайне вуза**

1. В области учебно-методической деятельности:

- высокоэффективные технологии и методики обучения;
- не защищенные патентным правом конструктивные, схемные и другие решения, обеспечивающие создание высокоэффективных оригинальных лабораторных установок;
- оригинальные программы для ЭВМ и баз данных;
- компьютеризированные учебники и справочники, автоматизированные учебные курсы;
- материалы и результаты, имеющие практическую направленность учебных работ студентов (курсовых и дипломных проектов, учебно-исследовательских работ);
- варианты и (или) задания экзаменационных билетов и вступительных экзаменов.

2. В области научно-исследовательской деятельности:

- оригинальные методы решения новых научных и научно-технических исследований;
- высокоэффективные методы и методы анализа, проектирования и испытаний современных и перспективных устройств и систем;
- методы реализации новых и высокоэффективных технологических процессов;
- не защищенные патентным правом конструктивные, схемные и другие научно-технические решения, обеспечивающие значительное улучшение основных технико-экономических характеристик устройств и систем;
- высокоэффективные вычислительные алгоритмы;
- оригинальные программы для ЭВМ и баз данных;
- экспериментальные и расчетные результаты, самостоятельное получение которых другими заинтересованными организациями и физическими лицами связано с большими финансовыми, материальными и временными издержками.

3. В области управления вузом:

- сведения о подготовке, принятии и исполнении отдельных решений руководства вуза.

4. В области научно-методической деятельности:

- содержание разработанных по инициативе вуза учебных планов и программ, учебно-методических разработок по вновь вводимым дисциплинам;
- результаты специальных статистических и социологических исследований;
- сведения о конъюнктуре рынка, подготовке специалистов с полной и частичной оплатой обучения (в том числе сведения о контрактах с иностранными гражданами).

5. В области финансовой деятельности:

- сведения об отдельных финансовых операциях вуза, его доходах по этим операциям;
- сведения о ценовой политике вуза;
- сведения о заключенных договорах.

6. В области кадровой работы:

- результаты специальных статистических и социологических исследований.

7. В области отношений с партнерами:

- сведения о подготовке и результатах проведения переговоров с деловыми партнерами вуза.

Положение о порядке работы со спонсорами

1. Общие положения

Настоящее Положение разработано в целях стимулирования деятельности по привлечению финансовых, материальных и иных ресурсов на проведение культурных, спортивных и иных мероприятий (далее – мероприятия), а также широкого привлечения студентов и сотрудников вуза к поиску финансов для проведения мероприятия.

Положение регламентирует порядок поощрения волонтеров.

Основные термины:

Спонсор – юридическое или физическое лицо, внесшее вклад (в виде предоставления имущества, результатов интеллектуальной деятельности, оказания услуг, проведения работ) в деятельность вуза, на условиях распространения сведений о спонсоре, его товарах, рекламы.

Спонсорский вклад признается платой за рекламу, а спонсор и спонсируемый (вуз) – соответственно рекламодателем и рекламораспространителем.

Волонтер – физическое лицо, занимающееся поиском спонсорских средств для частичного финансового обеспечения определенного мероприятия вуза.

Вознаграждение – денежная сумма, уплачиваемая волонтеру за привлеченные спонсорские средства в порядке и размерах, установленных в соответствии с настоящим положением.

Директор мероприятия – должностное лицо, назначенное приказом ректора вуза, действующее на основании приказа и доверенности ректора (с правом представления интересов дирекции штаба и заключения договоров от имени вуза).

2. Порядок привлечения средств и получения вознаграждения волонтерами

2.1. Волонтер заключает с директором мероприятия договор на выполнение работ по привлечению спонсоров (юридических или физических лиц) для частичного финансового обеспечения планируемого мероприятия.

2.2. Представитель дирекции мероприятия, ответственный за работу со спонсорами, выдает волонтеру необходимые документы, которые регистрируются в журнале (письма, доверенности и т.д.).

По итогам переговоров со спонсорами в журнале делается отметка.

2.3. В круг работ волонтера со спонсорами не входят:

- структурные подразделения вуза;
- арендаторы вуза;

- организации, руководители которых являются членами клуба выпускников.

2.4. Оформление и сопровождение договоров со спонсорами осуществляется представителем дирекции, ответственным за работу со спонсорами.

2.5. При поступлении денежных средств на лицевой счет вуза волонтер имеет право на получение вознаграждения в размере до _____ % от суммы, поступившей на лицевой счет. На сумму вознаграждения начисляются все налоги, которые удерживаются в установленном порядке. Выплата производится не позднее _____ дней с момента поступления средств на счет вуза.

2.6. Заключение договора с волонтером о привлечении спонсоров, осуществляющих услуги по проведению мероприятия путем предоставления интеллектуальной собственности, аренды оборудования или помещений и т.д., осуществляется после подтверждения необходимости данного вида услуг. Вознаграждение по таким договорам выплачивается по окончании мероприятия в размерах, определенных и утвержденных дирекцией.

2.7. Заключение договора с волонтером по привлечению спонсоров, оказывающих помощь путем поставки оборудования, осуществляется после подтверждения необходимости в этом оборудовании дирекцией. Договор считается исполненным только в случае постановки на баланс вуза полученного оборудования. Вознаграждение по таким договорам выплачивается по окончании мероприятия в размерах, определенных и утвержденных дирекцией.

Раздел 5. Проблемы российского законодательства в области внебюджетной деятельности государственных образовательных учреждений

Определить, является ли организация бюджетным учреждением или хозяйствующим субъектом иной организационно-правовой формы, – задача не настолько простая, как может показаться на первый взгляд. Особенно стоит обратить внимание на данную проблему в связи с тем, что в печати часто дается некорректное определение бюджетных учреждений, в том числе и государственных вузов.

Статья 161 Бюджетного кодекса РФ (далее БК РФ) гласит: "Бюджетное учреждение – организация, созданная органами государственной власти Российской Федерации, органами государственной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления для осуществления управленческих, социально-культурных, научно-технических или иных функций некоммерческого характера, деятельность которой финансируется из соответствующего бюджета или бюджета государственного внебюджетного фонда на основе сметы доходов и расходов". Таким образом, можно выделить три отличия бюджетных учреждений:

- а) созданы органами государственной (муниципальной) власти;
- б) созданы для выполнения функций некоммерческого характера;
- в) финансируются из соответствующего бюджета.

Несмотря на подобную формулировку в законодательстве, можно утверждать, что только признаки (а) и (б) являются обязательными для бюджетных учреждений. Наличие финансирования является необязательным условием. Так, например, подразделения вневедомственной охраны при МВД РФ созданы органами государственной власти – правительством РФ (признак (а)). Вневедомственная охрана создана для выполнения некоммерческих функций – охрана имущества собственников (признак (б)). Данную деятельность нельзя отнести к коммерческой, так как хотя охрана и производится на договорной основе, но расценки на охрану устанавливаются централизованно и прибыль в стоимость услуг не закладывается. Тем не менее подразделения вневедомственной охраны из бюджета не финансируются. Другие же атрибуты бюджетного учреждения – бюджетный план счетов и учет – присутствуют.

Если говорить о критериях отнесения организации к бюджетной, то критерий – создание организации органами государственной власти в целях выполнения ею некоммерческих функций. Конечно, важным отличием является также схема управления организацией. Поступление средств из бюджета в этом случае тоже может иметь место, но взаимоотношения

между государством и предприятием в этом случае происходят в рамках не столько Бюджетного кодекса, сколько Гражданского кодекса РФ.

Четкое разграничение коммерческих и некоммерческих организаций проведено в статье 50 Гражданского кодекса РФ. К первым относятся организации, преследующие в качестве основной цели своей деятельности извлечение прибыли, а ко вторым – не ставящие такой цели и не распределяющие полученную прибыль между участниками. Сфера деятельности некоммерческих структур определяется законодательством, поэтому невозможно распределить прибыль (доход) или собственность как полностью, так и частично между руководителями, администрацией, персоналом. Это основная черта некоммерческих учреждений в отличие от прочих, прежде всего частных корпораций, распределяющих часть получаемой прибыли среди акционеров. Но нередко под коммерциализацией образовательных учреждений подразумевается процесс включения их в рыночные отношения, а коммерческой считается любая деятельность, связанная с получением внебюджетных поступлений.

Имущественные и финансовые права вуза

Проанализировав ст. 120 ГК РФ, высшее учебное заведение следует отнести к учреждениям: “Учреждением признается организация, созданная собственником для осуществления управленческих, социально-культурных или иных функций некоммерческого характера и финансируемая им полностью или частично”. Таким образом, можно сделать вывод о законодательном единстве Гражданского и Бюджетного кодексов в отношении бюджетных учреждений как особого типа хозяйствующего субъекта. Понятие учреждения, данное в Гражданском кодексе 1996 года, в Бюджетном кодексе, принятом в 1998 году, дополняется условием, характерным для бюджетного учреждения (финансирование из бюджета или внебюджетного фонда на основе сметы доходов и расходов).

Учреждение отвечает по своим обязательствам находящимися в его распоряжении денежными средствами. При их недостаточности субсидиарную ответственность по его обязательствам несет собственник соответствующего имущества.

Права учреждения на закрепленное за ним имущество определяются статьей 296 ГК и в совокупности представляют собой **право оперативного управления**. “Казенное предприятие, а также учреждение в отношении закрепленного за ними имущества осуществляют в пределах, установленных законом, в соответствии с целями своей деятельности, заданиями собственника и назначением имущества **права владения, пользования и распоряжения им**”. В соответствии с той же статьей ГК собственник имущества, закрепленного за казенным предприятием или учреждением,

вправе изъять излишнее, неиспользуемое либо используемое не по назначению имущество и распорядиться им по своему усмотрению.

Порядок распоряжения закрепленным за учреждением имуществом определяется статьей 298 ГК РФ:

"Учреждение не вправе отчуждать или иным способом распоряжаться закрепленным за ним имуществом и имуществом, приобретенным за счет средств, выделенных ему по смете.

Если в соответствии с учредительными документами учреждению предоставлено право осуществлять приносящую доходы деятельность, то доходы, полученные от такой деятельности, и приобретенное за счет этих доходов имущество поступают в самостоятельное распоряжение учреждения и учитываются на отдельном балансе".

Более полно определить имущественные и финансовые права вуза мы сможем, выяснив содержание понятия "высшее учебное заведение" в соответствии с действующим законодательством. В сфере образовательной деятельности основными действующими нормативными актами являются Федеральный закон РФ "О высшем и послевузовском профессиональном образовании" от 22.08.96 № 125-ФЗ и Закон РФ "Об образовании" от 10.07.92 № 3266-1.

Согласно ст. 8 Федерального закона "О высшем и послевузовском профессиональном образовании", высшим учебным заведением является образовательное учреждение, учрежденное и действующее на основании законодательства РФ об образовании, имеющее статус юридического лица и реализующее в соответствии с лицензией образовательные программы высшего профессионального образования.

Статья 27 того же закона определяет права вуза на закрепленное за ним имущество следующим образом:

"За высшим учебным заведением в целях обеспечения деятельности, предусмотренной его уставом, учредитель (учредители) закрепляет на праве оперативного управления здания, сооружения, имущественные комплексы, оборудование, а также иное необходимое имущество потребительского, социального, культурного и иного назначения.

Образовательному учреждению принадлежит право самостоятельно распоряжения в соответствии с законодательством Российской Федерации средствами, полученными за счет внебюджетных источников.

Высшему учебному заведению не принадлежит право собственности на денежные средства, имущество и иные объекты собственности, переданные ему физическими и юридическими лицами в форме дара, пожертвования или по завещанию и т.д. Право собственности на указанные объекты государственных образовательных учреждений принадлежит государству.

За государственным высшим учебным заведением закрепляются в постоянное (бессрочное) пользование выделенные ему в установленном порядке земельные участки.

Высшее учебное заведение вправе выступать в качестве арендатора и (или) арендодателя имущества.

Государственные высшие учебные заведения, закрепленные за ними на правах оперативного управления либо находящиеся в их самостоятельном распоряжении объекты производственной и социальной инфраструктуры, в том числе жилые помещения, расположенные в зданиях учебного, производственного, социального, культурного назначения, приватизации не подлежат".

Высшее учебное заведение создается и реорганизуется учредителем (учредителями) в заявительном порядке в соответствии с его решением или с условиями учредительного договора. Учредительный договор заключается в случае, когда имеются два и более учредителей.

Управление государственными и муниципальными образовательными учреждениями осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации и уставом образовательного учреждения.

Устав вуза, как устав любого предприятия, – это свод правил, регулирующих деятельность вуза, взаимоотношения с другими организациями и гражданами, права и обязанности в определённой сфере деятельности (в данном случае образовательной, научной и хозяйственной). Согласно ст. 13 Закона РФ "Об образовании", в уставе образовательного учреждения в обязательном порядке указывают *структуру его финансовой и хозяйственной деятельности*, в том числе в части:

- использования объектов собственности, закрепленных учредителем за учреждением;
- финансирования и материально-технического обеспечения деятельности учреждения;
- источников и порядка формирования собственности;
- осуществления предпринимательской деятельности и др.

Финансирование вуза обеспечивается его учредителем в соответствии с договором между ними. По договору вуз может функционировать на условиях самофинансирования. Размер финансирования устанавливается на основании государственных нормативов, определяемых в расчете на одного обучающегося по каждому типу, виду и категории вуза. Федеральные нормативы финансирования ежегодно устанавливаются федеральным законом, принимаемым одновременно с федеральным законом о федеральном бюджете на очередной год. Они являются минимально допустимыми. Вуз в праве привлекать дополнительные финансовые средства за счет предоставления дополнительных образовательных и иных преду-

смотренных уставом и лицензией услуг, а также через пожертвования и целевые взносы физических и юридических лиц. Привлечение дополнительных средств не влечет снижения государственных нормативов финансирования. Государственный вуз вправе осуществлять сверх финансируемых за счет средств учредителя заданий подготовку и переподготовку специалистов по договорам с физическими и юридическими лицами с оплатой ими стоимости обучения.

Средства, выделенные в соответствии с государственным заказом, регламентируются по отдельным элементам расходов. Перераспределение средств между видами ресурсов не допускается. Это касается стипендиального фонда, оплаты труда, капитальных вложений в развитие вуза и средств на текущие расходы.

Вуз вправе самостоятельно определять распределение ассигнований по статьям в случае задержки финансирования из государственного бюджета или при неполном финансировании.

Средства, полученные от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, распределяются по статьям расходов вузом самостоятельно.

Средства, полученные вузом от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, используются вузом самостоятельно в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Предприятия и организации могут передавать вузу безвозмездно оборудование и материалы, здания и сооружения, транспортные и технические средства, финансовые ресурсы. Вуз самостоятельно распоряжается всеми средствами этого вида.

Вуз имеет право за счет полученных средств приобретать, арендовать, заказывать необходимое ему оборудование и другие материальные ресурсы у юридических или физических лиц, оплачивая услуги по безналичному или за наличный расчет.

Порядок использования государственных и негосударственных средств, полученных для осуществления научной деятельности, вуз определяет самостоятельно, включая определение их доли, направляемой на оплату труда и материальное стимулирование работников. Полученная при этом прибыль может инвестироваться в развитие образовательного процесса, в том числе через создание различных фондов научно-технического и социального развития, материального поощрения и других.

Лицевой счет государственных финансовых средств вуза контролируется органами федерального казначейства, и установленные правила не допускают использование этих средств на нецелевые нужды. Именно поэтому вуз при отсутствии поступления средств на выплату стипендии и заработной платы не может привлекать внебюджетные источники.

Раздел 6. Оценка эффективности деятельности высшей школы по подготовке специалистов

Для того чтобы высшая школа осуществляла подготовку специалистов высшего качества, необходимо на основе требований рынка труда, анализа специфики деятельности высшей школы и особенностей ее функционирования в условиях новых экономических отношений разработать методику оценки деятельности высшей школы по подготовке специалистов, позволяющую оценить эту деятельность вуза, которая является основой для потребителей при выборе выпускников.

На сегодняшний день отсутствие такой методики является проблемой. Конечной целью оценки эффективности является выявление резервов ее повышения и определение способов устранения негативных результатов, а также выявление причин их появления.

Основной целью оценки эффективности подготовки специалистов является формирование определенной совокупности показателей, определяющих эффективность деятельности, а также степени влияния каждого из них на ее уровень.

Основные принципы построения методики и этапы оценки

Формирование показателей критериального и интегрального типов

I. Формирование совокупности показателей, необходимых для оценки эффективности подготовки выпускников. В совокупности показателей оценки эффективности выделяются два основных типа показателей:

1) показатели критериального типа, по значениям которых можно делать суждения об эффективности деятельности по подготовке специалистов в целом. Эти показатели служат индикаторами угроз и эти же показатели служат индикаторами эффективности и могут также называться индикативными показателями;

2) показатели, непосредственно формирующие индикативные показатели, изменение которых оказывает непосредственное воздействие на индикативные показатели. В результате интеграции значений этих показателей можно дать общую оценку деятельности высшей школы по подготовке специалистов. Таким образом, эти показатели можно назвать интегральными.

II. Формирование показателей критериального типа – небольшое число показателей, дающих общую характеристику деятельности по подготовке специалистов.

III. Формирование интегральных показателей. Группировка интегральных показателей в блоки в определенной степени отражает группировку факторов, оказывающих влияние на эффективность деятельности. Блоки показателей формируются на основе следующих принципов:

- отражение наиболее общих аспектов деятельности вуза, непосредственно влияющих на эффективность подготовки специалистов;
- агрегирование факторов, влияющих на эффективность деятельности, по общности их природы и направленности воздействия на эффективность;
- возможность информационной поддержки показателей, входящих в расчет и определяющих значение рассматриваемого показателя эффективности;
- возможность сравнения и оценки уровня полученного значения показателя;
- возможность последующей интеграции показателей для определения на их основе общего уровня эффективности подготовки специалистов.

С учетом этих принципов можно образовать следующие индикативные блоки оценки эффективности работы вуза по подготовке специалистов:

- 1) блок соответствия содержания учебных курсов требованиям рынка;
- 2) блок кадровой обеспеченности вуза;
- 3) блок подготовки научных кадров;
- 4) блок научно-исследовательской работы студентов;
- 5) блок обеспеченности образовательного процесса финансированием;
- 6) блок оценки состояния материально-технической базы;
- 7) структурный блок;
- 8) блок совершенствования образовательной деятельности;
- 9) блок оценки имиджа вуза;
- 10) блок международной деятельности вуза;
- 11) блок оценки применяемых образовательных технологий.

IV. Определение уровня эффективности по каждому блоку интегральных показателей по установленной шкале значений эффективности. Шкала, применяемая для каждого показателя, содержит три уровня:

- эффективная деятельность характеризуется полным или максимально приближенным к нему удовлетворением потребностей целевых потребителей в подготовке качественных специалистов. При сопоставле-

нии с плановым или эталонным уровнем выражается максимальной приближенностью к эталонному (плановому значению);

- удовлетворительная деятельность выражается заметными отклонениями от эффективного уровня и требует проведения срочных мероприятий по нейтрализации негативных факторов и улучшению значений показателей, оказывающих отрицательное воздействие;

- неудовлетворительная деятельность определяется полным несоответствием подготовки специалистов требованиям потребителей образовательных услуг и рынка труда и существенным отклонением значений показателей от эталонного (планового) значения. Ликвидация неудовлетворительности деятельности требует помощи извне и интенсивной мобилизации внутренних ресурсов.

Для каждого показателя определяются конкретные числовые значения по каждому уровню эффективности, производится сравнение и отношение значения показателя к определенному уровню.

V. Оценка эффективности по индикативным блокам показателей и отдельным показателям на основе метода балльных оценок.

Для оценки значения каждого показателя используется 10-балльная непрерывная шкала. Непрерывная шкала предполагает любое изменение оценок в пределах шкалы, затем оценки могут округляться до целых. Для данной методики все показатели являются стимуляторами, то есть увеличение их повышает общую эффективность деятельности высшей школы по подготовке специалистов. Расчет балльной оценки $\alpha_{\varepsilon_{ij}}$ ведется по следующей формуле:

$$\alpha_{\varepsilon_{ij}} = 10 \frac{\varepsilon_{ij} - \varepsilon_{\min}}{\varepsilon_{\max} - \varepsilon_{\min}}, \quad (6.1)$$

где i – порядковый номер блока;
 j – порядковый номер показателя в блоке;
 ε_{ij} – фактическое значение показателя;
 ε_{\min} – минимальное значение оцениваемого показателя;
 ε_{\max} – максимальное значение оцениваемого показателя.

В том случае, если специфика показателя не позволяет установить максимальное и минимальное его значение, предлагается поставить в соответствие каждому баллу шкалы определенный диапазон значений показателя.

VI. Интегрированная оценка совокупности интегральных показателей.

После определения балльной оценки каждого показателя рассчитывается интегральная оценка эффективности деятельности высшей школы

по подготовке специалистов (R_{int}). Расчет производится по следующей формуле:

$$R_{int} = \sum_{i=1}^m \sum_{j=1}^n \alpha_{\varepsilon ij} \rightarrow \max, \quad (6.2)$$

где n — число интегральных показателей;

$\alpha_{\varepsilon ij}$ — балльная оценка значения показателя ε_{ij} .

Интегральная оценка показывает общий уровень эффективности деятельности высшей школы по подготовке специалистов. Этот показатель имеет большое значение при сравнительной оценке деятельности нескольких вузов. Более высокий уровень эффективности достигается при стремлении данного показателя к максимальному значению.

VII. Разработка направлений и мероприятий по повышению эффективности и устранению факторов, замедляющих осуществление подготовки специалистов высокого качества.

После определения методической последовательности оценки эффективности можно перейти к формированию показателей и расчету их значений. Сначала приводятся показатели критериального типа, по значениям которых можно делать суждения об эффективности подготовки специалистов с высшим образованием в целом. В этой группе приводятся лишь основные показатели, перечень которых не претендует на полноту и может быть существенно расширен в зависимости от особенностей деятельности конкретного вуза. Затем конкретизируется содержание блоков показателей первого уровня с обоснованием значимости каждого из них в формировании интегрального уровня эффективности подготовки специалистов. Показатели обоих уровней являются основными в методике, носят универсальный характер и могут применяться для оценки эффективности подготовки в любом вузе.

Показатели критериального типа

1. Степень количественного удовлетворения потребностей отраслей экономики в специалистах с высшим образованием:

$$\mathcal{E}_{\text{колич}} = \frac{A_{1\text{фактич}}}{A_{1\text{эталон}}}, \quad (6.3)$$

где $A_{\text{фактич}}$ — фактический выпуск специалистов с высшим образованием, чел.;

$A_{\text{эталон}}$ — выпуск специалистов в количестве, требуемом отраслями экономики, чел.

2. Доля выпускников, работающих по специальности, полученной в вузе:

$$\mathcal{E}_{\text{спец-сти}} = \frac{A_{2 \text{ работающ}}}{A_{2 \text{ общий выпуск}}}, \quad (6.4)$$

где $A_{2 \text{ работающ}}$ – число выпускников, работающих по специальности, полученной в вузе, чел.;

$A_{2 \text{ общий выпуск}}$ – общий выпуск по всем специальностям вуза, чел.

3. Доля выпускников, получающих доход, соответствующий среднему уровню для полученной квалификации (специальности):

$$\mathcal{E}_{\text{доход}} = \frac{A_{3 \text{ факт}}}{A_{3 \text{ подг}}}, \quad (6.5)$$

где $A_{3 \text{ факт}}$ – число выпускников данной специальности, имеющих доход, соответствующий среднему уровню дохода работников данной квалификации (специальности), чел.;

$A_{3 \text{ подг}}$ – число выпускников, подготовленных по специальностям, обеспечивающим определенный уровень дохода, чел.

С учетом выделенных блоков к интегральным показателям целесообразно отнести следующие.

Интегральные показатели

1. Блок соответствия содержания учебных курсов требованиям рынка

Данный блок показателей является основополагающим для оценки эффективности, так как основой подготовки качественных специалистов является соответствие требованиям государственных стандартов и последующая востребованность работодателями на рынке труда. Показатели, приведенные ниже, выявляют степень этого соответствия и включают результаты мониторинга требований на рынке труда.

$$\varepsilon_{11} = A_{\text{стандарт}} + A_{\text{рыноч}}, \quad (6.6)$$

где $A_{\text{стандарт}}$ – показатель соответствия подготовки в вузе требованиям государственных стандартов;

$A_{\text{рыноч}}$ – показатель соответствия подготовки в вузе требованиям рынка труда.

В свою очередь показатель соответствия подготовки в вузе требованиям рынка труда определяется следующим образом:

$$A_{\text{рыноч}} = \sqrt[n]{D_1^a \cdot D_2^b \cdot \dots \cdot D_n^z}, \quad (6.7)$$

где $D_1^\alpha \cdot D_2^\beta \cdot \dots \cdot D_n^\lambda$ – качественные характеристики подготовки специалистов (знания и навыки), значимые для рынка труда;

$\alpha, \beta, \dots, \lambda$ – показатели степени важности качественной характеристики для работодателей.

Аналогично рассчитывается показатель подготовки в вузе требованиям государственных стандартов.

На начальном этапе разработки методики оценка ведется по мере удовлетворения требований федерального и регионального стандартов. Исследование содержания федеральной и региональной компонент стандартов показывает, что их примерное процентное соотношение составляет 85 и 15 % соответственно. При этом требования федеральных стандартов выражают требования государства к качеству подготовки специалистов и должны выполняться обязательно и без изменений. Региональная компонента стандарта предъявляет более конкретные требования к качеству подготовки специалистов, исходя из потребностей региона. В этой части стандарта вуз может вносить изменения и корректировать свою деятельность с учетом потребностей рынка труда. Таким образом, максимальный уровень значения показателя – 1, минимальный – 0,85.

Сравнение полученных значений ε_{11} с установленными уровнями эффективности исходя из полученных балльных оценок:

- эффективная деятельность – 7-10 баллов;
- удовлетворительная деятельность – 4-6 баллов;
- неудовлетворительная деятельность – 0-3 балла.

2. Блок кадровой обеспеченности вуза

Одной из ресурсных возможностей подготовки высококачественных специалистов является квалификация профессорско-преподавательского состава (ППС) и научных работников вуза, так как качество труда именно этих категорий работников определяет качество образовательной деятельности вуза. Качество их труда в свою очередь зависит от наличия стимулирования, в том числе материального. Очевидно, что только высококвалифицированные преподаватели, являясь носителями знаний и имея заинтересованность в собственном труде, могут обеспечить подготовку студента по определенной программе и передать ему необходимые знания и навыки. Соответственно качество этих знаний и навыков будет напрямую зависеть от квалификации ППС и научных работников и их отношения к преподавательскому труду.

1) показатель удельного веса докторов и кандидатов наук в общем числе ППС и научных работников вуза:

$$\varepsilon_{21} = \frac{a_{\text{докт}} + a_{\text{канд}}}{a_{\text{общ. число ППС}}}, \quad (6.8)$$

где $a_{\text{докт}}$, $a_{\text{канд}}$ – численность кандидатов и докторов наук в общей численности ППС и научных работников вуза, чел.;

$a_{\text{общ. числ ППС}}$ – общая численность ППС и научных работников вуза, чел.

Сравнение полученных значений ε_{21} с установленными уровнями эффективности исходя из полученных балльных оценок:

- эффективная деятельность – 7-10 баллов;
- удовлетворительная деятельность – 4-6 баллов;
- неудовлетворительная деятельность – 0-3 балла.

Максимальное значение показателя – 1.

Минимальное значение показателя – 0;

2) показатель отношения фактической среднемесячной зарплаты ППС и научных работников вуза к установленной законодательством Российской Федерации :

$$\varepsilon_{22} = \frac{a_{\text{факт. з/п}}}{a_{\text{закон}}}, \quad (6.9)$$

где $a_{\text{факт. з/п}}$ – фактический среднемесячный уровень заработной платы ППС и научных работников вуза, руб.;

$a_{\text{закон}}$ – размер заработной платы ППС и научных работников вуза, установленный законодательством РФ, руб.

Сравнение полученных значений ε_{22} с установленными уровнями эффективности исходя из полученных балльных оценок:

- эффективная деятельность – 7-10 баллов;
- удовлетворительная деятельность – 4-6 баллов;
- неудовлетворительная деятельность – 0-3 балла.

Максимальное значение показателя – 1.

Минимальное значение показателя – 0.

3) показатель возрастного состава ППС и научных работников.

Исследования показали, что наиболее качественную подготовку специалистов могут обеспечивать ППС и научные работники возрастной группы от 40 до 55 лет.

$$\varepsilon_{23} = \frac{a_{40-55}}{a_{\text{общ. число ППС}}}, \quad (6.10)$$

где a_{45-55} – численность ППС и научных работников в возрасте от 40 до 55 лет, чел.

Сравнение полученных значений ε_{23} с установленными уровнями эффективности исходя из полученных балльных оценок:

- эффективная деятельность – 7-10 баллов;
- удовлетворительная деятельность – 4-6 баллов;
- неудовлетворительная деятельность – 0-3 балла.

Максимальное значение показателя – 1.

Минимальное значение показателя – 0.

4) показатель количества студентов, приходящихся на одного преподавателя, чел.:

$$\varepsilon_{24} = \frac{a_{\text{числ. студ}}}{a_{\text{общ. число ППС}}}, \quad (6.11)$$

где $a_{\text{числ. студ}}$ – общая численность студентов вуза, чел.

Шкала оценок балльных значений показателя ε_{24} , чел.

Балл	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Значение показателя	20 и более	19-18	17-16	15-14	13-12	11-10*	9	8	7	6	5
Зоны эффективности	Неудовлетворительная деятельность			Удовлетворительная деятельность			Эффективная деятельность				

*Норма, установленная постановлением Правительства РФ от 17.06.1998 г. №600 “Об утверждении программы экономии государственных расходов” (ред. от 20.04.2000 г.).

3. Блок подготовки научных кадров

Важным показателем деятельности вуза по подготовке специалистов является подготовка научных кадров (аспирантов, докторантов) – специалистов, наиболее востребуемых в условиях новых экономических отношений и определяющих развитие стратегически значимых для государства отраслей экономики.

Определяется численность подготовленных вузом аспирантов и докторантов, затем рассчитывается удельная взвешенная численность научных кадров (аспирантов и докторантов) на 10 тыс. чел. населения региона.

$$\varepsilon_{31} = a_{\text{докт}} + a_{\text{асп}}, \quad (6.12)$$

где $a_{\text{докт}}$ – численность докторантов, подготовленных вузом, чел.;

$a_{\text{асп}}$ – численность аспирантов, подготовленных вузом, чел.

Шкала балльных оценок значений показателя ε_{31} , чел.

Балл	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Значение показателя	0	0,1	0,2	0,3	0,4	0,5	0,6	0,7	0,8	0,9	3,0
Зоны эффективности	Неудовлетворительная деятельность			Удовлетворительная деятельность				Эффективная деятельность			

4. Блок научно-исследовательской работы студентов

Научно-исследовательская работа студентов является важной компонентой качественной подготовки выпускников, так как способствует творческому развитию личности и формирует потенциал будущего специалиста. Фонд учебного времени, отведенного на научно-исследовательскую работу, включает часы на написание курсовых, дипломных проектов и время на самостоятельную научную работу студентов.

1) показатель фонда времени научно-исследовательской работы студента в общем фонде учебного времени:

$$\varepsilon_{41} = \frac{a_{\text{НИРС}}}{a_{\text{уч. время}}}, \quad (6.13)$$

где $a_{\text{НИРС}}$ – фонд времени на научно-исследовательскую работу студентов, ч;

$a_{\text{уч. время}}$ – общий фонд учебного времени, ч.

Шкала балльных оценок значений показателя ε_{41}

Балл	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Значение показателя	0	0,01-0,03	0,04-0,06	0,07-0,09	0,10-0,12	0,12-0,14	0,15-0,19	0,20-0,24	0,25-0,30	0,30-0,35	0,36-0,4
Зона эффективности	Неудовлетворительная деятельность			Удовлетворительная деятельность				Эффективная деятельность			

2) показатель удельного веса исследовательских дипломных работ в общем числе защищенных дипломных работ:

$$\varepsilon_{42} = \frac{a_{\text{иссл}}}{a_{\text{все дипл}}}, \quad (6.14)$$

где $a_{\text{иссл}}$ – количество защищенных исследовательских дипломов, шт.;

$a_{\text{все дипл}}$ – общее число защищенных дипломных работ, шт.

Шкала балльных оценок значений показателя ϵ_{42}

Балл	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Значение показателя	0	0,005-0,009	0,01-0,02	0,03-0,04	0,05-0,06	0,07-0,08	0,09-0,1	0,1-0,12	0,13-0,15	0,16-0,18	0,19-0,20
Зона эффективности	Неудовлетворительная деятельность				Удовлетворительная деятельность				Эффективная деятельность		

5. Блок обеспеченности образовательного процесса финансированием

Обеспеченность образовательного процесса финансированием напрямую влияет на качество подготовки специалистов, так как затраты на формирование результата позволяют придать ему необходимые качественные характеристики. Важным является показатель мобильности вуза, показывающий его способность к привлечению внебюджетных средств для совершенствования образовательного процесса.

1) показатель достаточности объема финансовых средств, приходящихся на образование одного студента:

$$\epsilon_{51} = \frac{a_{\text{факт. финанс.}}}{a_{\text{Мин.обр}}}, \quad (6.15)$$

где $a_{\text{факт. финанс.}}$ – фактический объем затрат на обучение одного студента в вузе, руб.;

$a_{\text{Мин.обр}}$ – неофициально установленный Министерством образования РФ норматив финансирования на одного студента, руб.

В 2000 г. составляет 15000 рублей на одного студента.

Сравнение полученных значений ϵ_{51} с установленными уровнями эффективности исходя из полученных балльных оценок:

- эффективная деятельность – 7-10 баллов;
- удовлетворительная деятельность – 4-6 баллов;
- неудовлетворительная деятельность – 0-3 балла.

Максимальное значение показателя – 1.

Минимальное значение показателя – 0;

2) показатель эффективности работы вуза в части оказания платных образовательных услуг:

$$\epsilon_{52} = \frac{a_{\text{пл. обр. деят.}}}{a_{\text{внебюдж. доход}}}, \quad (6.16)$$

где $a_{\text{пл. обр. деят.}}$ – доходы вуза, полученные в результате оказания платных образовательных услуг населению, тыс. руб.;

$a_{\text{внебюдж. доход}}$ – доходы вуза, полученные из внебюджетных источников финансирования, тыс.руб.

Сравнение полученных значений ϵ_{52} с установленными зонами эффективности исходя из полученных балльных оценок:

- эффективная деятельность – 7-10 баллов;
- удовлетворительная деятельность – 4-6 баллов;
- неудовлетворительная деятельность – 0-3 балла.

Максимальное значение показателя – 1.

Минимальное значение показателя – 0;

3) показатель мобильности, или эффективности, работы вуза по привлечению внебюджетных источников финансирования:

$$\epsilon_{53} = \frac{a_{\text{внебюдж. доход}}}{a_{\text{доход вуза}}}, \quad (6.17)$$

где $a_{\text{доход вуза}}$ – весь объем доходов вуза, включая финансирование из бюджетов всех уровней и доходы из внебюджетных источников финансирования, тыс. руб.

Показатель достигает максимального значения при равенстве объема финансовых средств, полученных из бюджетных источников, и средств, полученных из внебюджетных источников. При $a_{\text{внебюдж. доход}} = a_{\text{бюдж. доход}}$ максимальное значение показателя:

$$\epsilon_{53 \max} = \frac{a_{\text{внебюдж. доход}}}{a_{\text{бюдж. доход}} + a_{\text{внебюдж. доход}}} = \frac{1 a_{\text{бюдж. доход}}}{2 a_{\text{бюдж. доход}}} = \frac{1}{2}. \quad (6.18)$$

Максимальное значение показателя – 1/2.

Минимальное значение показателя – 0.

Сравнение полученных значений ϵ_{52} с установленными зонами эффективности исходя из полученных балльных оценок:

- эффективная деятельность – 7-10 баллов;
- удовлетворительная деятельность – 4-6 баллов;
- неудовлетворительная деятельность – 0-3 балла.

6. Блок оценки состояния материально-технической базы

Данный блок показателей имеет тесную взаимосвязь с блоком финансирования и представляет его логическое продолжение. Значимость данного блока показателей для эффективности деятельности вуза выражается в обеспечении студентов (будущих специалистов) аудиторной площадью и материально-техническими средствами: библиотечным фондом, компьютерной техникой, учебными пособиями и т.п., непосредственно влияющими на обеспечение качественного образовательного процесса.

1) показатель обеспеченности студента вуза аудиторной площадью (ε_{61} , $\text{м}^2/\text{чел.}$):

$$\varepsilon_{61} = \frac{a_{\text{всего площадь}}}{a_{\text{числ. приведен}}}, \quad (6.19)$$

где $a_{\text{всего площадь}}$ – общая площадь вуза, м^2 ;

$a_{\text{числ. приведен}}$ – приведенная численность студентов всех форм обучения, чел.

Приведенная численность рассчитывается по следующей формуле:

$$a_{\text{числ. приведен}} = 1 \times N_{\text{дневн}} + 0.25 \times N_{\text{веч}} + 0.1 \times N_{\text{заочн}}, \quad (6.20)$$

где $N_{\text{дневн}}$ – численность студентов дневной формы обучения, чел.;

$N_{\text{веч}}$ – численность студентов вечерней формы обучения, чел.;

$N_{\text{заочн}}$ – численность студентов заочной формы обучения, чел.

Шкала балльных оценок значений показателя ε_{51} , $\text{м}^2/\text{чел.}$

Балл	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Значение показателя	3-4	4,1-4,5	4,6-6	6,1-7,5	7,6-9	9,1-10,5*	10,6-11	11,1-12,5	12,6-14	14,1-15,5	15,6-17
Зона эффективности	Неудовлетворительная деятельность			Удовлетворительная деятельность			Эффективная деятельность				

* Норматив, установленный санитарными нормами и правилами: СНиП II-Л.6 – 67, ч.II, разд. Л №6 “Высшие учебные заведения. Нормы проектирования”.

2) показатель фондовооруженности учебного процесса (ε_{62} , тыс.руб./чел.):

$$\varepsilon_{62} = \frac{a_{\text{общ. стоимость матер.базы}}}{a_{\text{числ. приведен}}}, \quad (6.21)$$

где $a_{\text{общ. стоимость матер.базы}}$ – общая стоимостная оценка материально-технической базы вуза, тыс. руб.;

$a_{\text{числ. приведен}}$ – приведенная численность студентов всех форм обучения, чел. Рассчитывается по формуле (6.20).

Шкала балльных оценок значений показателя ε_{52} , тыс. руб./чел.

Балл	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Значение показателя	0	1-2	3-4	5-6	7-8	8-9	9-14	15-20	21-24	25-29	30-35 и более
Зона эффективности	Неудовлетворительная деятельность			Удовлетворительная деятельность			Эффективная деятельность				

7. Структурный блок

Способность достигать целевых потребителей на обширной географической территории является показателем эффективного функционирования. Наличие разветвленной сети филиалов вуза и его кафедр помогает более полному удовлетворению потребностей рынка образовательных услуг и рынка труда в районах, удаленных от места расположения вуза. Филиалы кафедр вуза на предприятиях, в научно-исследовательских институтах и академических вузах, а также договоры с предприятиями на целевое обучение позволяют осуществлять действия по адаптации к потребностям хозяйствующих и научных субъектов.

1. Количество филиалов вуза в регионе и за его пределами (ϵ_{71} , шт.)

Шкала балльных оценок значений показателя ϵ_{71} , шт.

Балл	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Значение показателя	0	1-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50 и более
Зона эффективности	Неудовлетворительная деятельность				Удовлетворительная деятельность				Эффективная деятельность		

2. Количество филиалов кафедр на предприятиях, в академических вузах, в научно-исследовательских институтах (ϵ_{72} , шт.)

Шкала балльных оценок значений показателя ϵ_{72} , шт.

Балл	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Значение показателя	0	1-3	4-6	7-9	10-11	12-14	15-16	17-19	20-22	23-25	26-28 и более
Зона эффективности	Неудовлетворительная деятельность				Удовлетворительная деятельность				Эффективная деятельность		

3. Количество договоров с предприятиями на целевое обучение студентов (ϵ_{73} , шт.).

Шкала балльных оценок значений показателя ϵ_{73} , шт.

Балл	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Значение показателя	0	1-10	11-20	21-40	41-60	61-100	101-150	151-200	201-250	251-300	301-350
Зона эффективности	Неудовлетворительная деятельность				Удовлетворительная деятельность				Эффективная деятельность		

8. Блок усовершенствования образовательной деятельности

В целях эффективного функционирования университет вынужден постоянно адаптироваться к требованиям внешних потребителей результатов его деятельности. Эта адаптация осуществляется посредством внесения изменений в учебные курсы, введения новых специальностей, содержащих дисциплины, дающие новые знания и навыки будущим специалистам, и обеспечивающих подготовку специалистов по новым направлениям.

1) показатель усовершенствования отдельных учебных курсов определенных специальностей:

$$\epsilon_{81} = \frac{a_{\text{усоверш. спец.}}}{a_{\text{кол-во специальностей}}}, \quad (6.22)$$

где $a_{\text{усоверш. спец}}$ – количество специальностей, учебные курсы внутри которых подверглись усовершенствованию;

$a_{\text{кол-во специальностей}}$ – общее количество специальностей в вузе, шт.

Шкала балльных оценок значений показателя ϵ_{81} , шт.

Балл	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Значение показателя	0	0,01-0,04	0,05-0,09	0,1-0,14	0,15-0,19	0,2-0,24	0,25-0,29	0,3-0,34	0,35-0,39	0,4-0,44	0,45-0,5
Зона эффективности	Неудовлетворительная деятельность			Удовлетворительная деятельность				Эффективная деятельность			

2) показатель введения в образовательный план вуза новых специальностей (ϵ_{82} , шт.):

Шкала балльных оценок значений показателя ϵ_{82} , шт.

Балл	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Значение показателя	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Зона эффективности	Неудовлетворительная деятельность			Удовлетворительная деятельность				Эффективная деятельность			

9. Блок оценки имиджа вуза

Вуз может сформировать среди потенциальных клиентов имидж, вызывающий доверие к его образовательной деятельности и уровню качества подготовки сегодняшних и будущих выпускников. Атрибуты фирменного стиля, формирующие имидж, обеспечивают узнаваемость и после-

дующее предпочтение конкретного вуза его конкурентам. Для молодых специалистов известность вуза, выпускниками которого они являются, также имеет значение, так как работодатели охотнее принимают на работу выпускников известных вузов. Происходит процесс предпочтения и формирования имиджа вуза. Для обеспечения эффективной деятельности этот процесс необходимо регулировать и вырабатывать систему, формирующую имидж. Имидж вуза формируется также с помощью работы студентов, публикующих статьи, участвующих в различных конференциях и выставках. Важной составляющей имиджа вуза является его международная известность, которая может быть оценена путем определения отношения числа иностранных студентов в вузе к общему числу студентов.

1. Доля студентов, имеющих публикации, в общей численности студентов всех форм обучения:

$$\varepsilon_{91} = \frac{a_{\text{ст. публ}}}{a_{\text{общ. числ.}}}, \quad (6.23)$$

где $a_{\text{ст. публ}}$ – число студентов, имеющих публикации, чел.;

$a_{\text{общ. числ}}$ – общая численность студентов всех форм обучения, чел.

Шкала балльных оценок значений показателя ε_{91}

Балл	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Значение показателя	0	0,01	0,02	0,03	0,04	0,05	0,06	0,07	0,08	0,09	0,1
Зона эффективности	Неудовлетворительная деятельность				Удовлетворительная деятельность				Эффективная деятельность		

2. Доля студентов, принимавших участие в различных конференциях и выставках, в общей численности студентов всех форм обучения:

$$\varepsilon_{92} = \frac{a_{\text{уч. конф., выст}}}{a_{\text{общ. числ}}}, \quad (6.24)$$

где $a_{\text{уч. конф., выст}}$ – число студентов, участников различных конференций и выставок, чел.

Шкала балльных оценок значений показателя ε_{92}

Балл	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Значение показателя	0	0,01	0,02	0,03	0,04	0,05	0,06	0,07	0,08	0,09	0,1
Зона эффективности	Неудовлетворительная деятельность				Удовлетворительная деятельность				Эффективная деятельность		

3. Доля иностранных студентов в общей численности студентов вуза всех форм обучения:

$$\varepsilon_{93} = \frac{a_{\text{иностран}}}{a_{\text{общ. числ}}}, \quad (6.25)$$

где $a_{\text{иностран}}$ – число иностранных студентов вуза всех форм обучения, чел.

Шкала балльных оценок значений показателя ε_{93}

Балл	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Значение показателя	0	0,001-0,004	0,005-0,01	0,02-0,05	0,05-0,09	0,1-0,15	0,15-0,19	0,2-0,24	0,25-0,3	0,31-0,35	0,36-0,4 и более
Зона эффективности	Неудовлетворительная деятельность			Удовлетворительная деятельность			Эффективная деятельность				

10. Блок международной деятельности вуза

Процессы международной экономической интеграции и открытости, а также развитие информационного общества предполагают взаимодействие вуза с иностранными партнерами. Это взаимодействие объективно положительно сказывается на деятельности вуза по подготовке качественных специалистов, так как стажировки за рубежом преподавателей и студентов помогают им приобщиться к мировой культуре, изучить международный опыт в той или иной сфере деятельности и углубить свои знания.

1) показатель доли ППС и научных работников, прошедших зарубежную стажировку, в общей численности ППС и научных работников:

$$\varepsilon_{101} = \frac{a_{\text{заруб. стажир. ППС}}}{a_{\text{общ. число ППС}}}, \quad (6.26)$$

где $a_{\text{заруб. стажир. ППС}}$ – численность ППС и научных работников, прошедших стажировку за рубежом, чел.

Сравнение полученных значений ε_{101} с установленными зонами эффективности исходя из полученных балльных оценок:

- эффективная деятельность – 7-10 баллов;
- удовлетворительная деятельность – 4-6 баллов;
- неудовлетворительная деятельность – 0-3 балла.

Максимальное значение показателя $\varepsilon_{101} = 1$.

Минимальное значение показателя $\varepsilon_{101} = 0$;

2) доля студентов, прошедших стажировку за рубежом, в общей численности студентов всех форм обучения:

$$\epsilon_{102} = \frac{a_{\text{заруб. стажир}}}{a_{\text{общ. числ}}}, \quad (6.27)$$

где $a_{\text{заруб. стажир}}$ – число студентов, пошедших стажировку за рубежом, чел.

Сравнение полученных значений ϵ_{102} с установленными зонами эффективности исходя из полученных балльных оценок:

- эффективная деятельность – 7-10 баллов;
- удовлетворительная деятельность – 4-6 баллов;
- неудовлетворительная деятельность – 0-3 балла.

Максимальное значение показателя ϵ_{102} – 1.

Минимальное значение показателя ϵ_{102} – 0;

3) количество соглашений о сотрудничестве с иностранными высшими школами и другими иностранными организациями (ϵ_{103} , шт.)

Шкала балльных оценок значений показателя ϵ_{103} , шт.

Балл	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Значение показателя	0	1-3	4-6	6-9	10-15	16-20	21-25	26-30	31-40	41-50	51-60 и более
Зона эффективности	Неудовлетворительная деятельность				Удовлетворительная деятельность				Эффективная деятельность		

11. Блок оценки применяемых образовательных технологий

Перечень возможных применяемых технологий образования:

- дистанционное образование;
- лекционные технологии;
- асинхронное образование (в дополнение к основным осуществляется обучение по дополнительным образовательным программам);
- экстернат и др.

Среди образовательных технологий, применяемых вузом, на сегодняшний день особо выделяется дистанционное образование. Дистанционное образование – это получение образовательных услуг без посещения вуза, с помощью современных информационно-образовательных технологий и систем телекоммуникации, таких как электронная почта, телевидение и Internet.

Показателем, оценивающим использование вузом новейших информационных технологий при дистанционной форме обучения, может быть стоимость ресурсов (ϵ_{111} , тыс. руб.), используемых для осуществления дистанционного образования.

Шкала балльных оценок значений показателя ϵ_{111} , тыс. руб.

Балл	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Значение показателя	0	1000-5000	5001-6000	6001-9000	9001-12000	12001-15000	15001-18000	18001-25000	25001-30000	30001-35000	35001-40000
Зона эффективности	Неудовлетворительная деятельность			Удовлетворительная деятельность			Эффективная деятельность				

Преимущества осуществления оценки эффективности деятельности вуза по подготовке специалистов и возможные пути использования полученных результатов

Разработка методики оценки эффективности деятельности вуза по подготовке специалистов позволяет не только повысить конкурентоспособность вуза в условиях рыночных отношений, но и предполагает появление нескольких важных преимуществ.

Во-первых, анализ и оценка эффективности деятельности высшей школы по подготовке специалистов позволяет:

- определить общий уровень деятельности;
- выявить факторы, оказывающие наибольшее влияние на результаты деятельности;
- определить причины низких значений показателей эффективности;
- выявить резервы повышения эффективности и совершенствования деятельности вуза по подготовке высококачественных специалистов.

Во-вторых, разработка методики оценки и расчет значений показателей на ее основе позволяют говорить о мобильности и гибкости вуза, его заинтересованности в совершенствовании собственной деятельности и удовлетворении требований потребителей, что благоприятно влияет на его имидж и повышает престиж.

Правоммерно говорить и о том, что разработка и использование методики оценки эффективности подготовки специалистов является инструментом для адаптации вуза к условиям рыночных реформ и новым экономическим отношениям. Разработанная методика учитывает и требования рынка, и специфику деятельности вуза по подготовке специалистов для рынка труда.

В-третьих, расчет количественных показателей, характеризующих эффективность деятельности, позволяет составить отчетность, с помощью которой можно оценить деятельность вуза. Подобная отчетность может

быть представлена в доступной и наглядной форме в качестве источника информации о деятельности вуза для потребителей рынка труда и образовательных услуг. Фактические результаты, полученные путем расчета значений показателей эффективности, позволяют объективно судить об уровне качества подготовки специалистов и устраняют сомнения потребителей при выборе вуза среди конкурентов.

В-четвертых, результаты, полученные путем расчета значений показателей эффективности деятельности по подготовке специалистов, могут быть предложены для анализа государственной аттестационной комиссии при прохождении процедур государственной аккредитации и аттестации. Оценка деятельности вуза проводится государственной аттестационной комиссией всегда на основе результатов внутривузовской оценки эффективности деятельности. Следовательно, при наличии положительных результатов расчета показателей эффективности может быть гарантировано поступление средств из бюджетных источников финансирования.

Основой эффективного функционирования вуза является подготовка высококачественных специалистов, что, в свою очередь, несет очевидные преимущества для вуза и хозяйствующих субъектов отраслей экономики.

Для обеспечения качества образования в вузе необходимо проводить мероприятия по планированию, оценке и контролю качества образования.

Раздел 7. Самомаркетинг – необходимое условие инновационного организационно-экономического управления вузом

Для решения задач адаптации и развития в рыночных условиях у вузов появилась потребность в расширенном анализе своей деятельности, а также в анализе рынка образовательных услуг и рынка труда, в оценке своего положения на этих рынках.

Одной из таких, разработанных нами, инноваций является самомаркетинг. Он не только сам по себе является инновацией, но и позволяет определить степень "инновационности" вуза.

Выше было отмечено, что инновационный процесс должен быть непрерывным, постоянным, только тогда организация обеспечит себе поступательный процесс и конкурентоспособность, спасет себя от застоя. В этом плане эффективность деятельности вуза, его конкурентоспособность напрямую зависят от того, насколько эффективно в нем используются современные методы анализа и управления и, в частности, инновационные.

Одной из современных концепций управления, обеспечивающей конкурентоспособность и эффективность хозяйствующего субъекта, является стратегический маркетинг.

Большой экономический словарь предлагает следующее определение этого понятия: "Маркетинг стратегический – изучение соотношения между внешними факторами и внутренними ресурсами, возможностями фирмы".

Несомненно, в новых экономических условиях, когда образовательные учреждения стали равноправными субъектами рыночных отношений, стратегический маркетинг является необходимой и неизбежной формой инновационного управления вузом.

В отличие от инновационного традиционное управление не ориентированно на создание новых схем и механизмов образовательного менеджмента. Его задача – не развитие, а лишь поддержание, сохранение сложившейся ситуации. Поэтому маркетинговые исследования не носят стратегического характера.

Только инновационное управление на базе стратегического планирования способно обеспечить поступательное развитие вуза, его активное поведение на рынке образовательных услуг и конкурентоспособность его продукции.

Стратегический маркетинг побуждает к созданию и внедрению инновационных разработок. Реализация целей вуза, определенных по результатам проведения стратегического маркетинга, требует индивидуального методического, правового и нормативного обеспечения, т.е. разработки иннова-

ционных решений. Какие инструменты нужны для управления и в какой наиболее приемлемой для вуза форме они должны существовать, образовательное учреждение с инновационным подходом к управлению решает самостоятельно на основе внутривузовских маркетинговых исследований.

В нашем понимании самомаркетинг – это самооценка, определение вузом своего места на рынке образовательных услуг и рынке труда, оценка готовности к реализации стратегических задач, а также возможностей проведения самого маркетингового исследования. При проведении самомаркетинга, помимо классических методов исследований, большое значение имеет анализ современной управленческой оболочки вуза – нормативно-правовой и методической базы, обеспечивающей стратегический менеджмент. Поэтому самомаркетинг предполагает проведение ситуационного анализа, т.е. составления своего рода «моментальной фотографии» положения учреждения в его отношениях с внешним миром. Основная задача проведения самомаркетинга – определение степени готовности вуза как к продвижению стратегических целей, так и к проведению самого исследования и, прежде всего, анализ обеспеченности этих процессов нормативно-правовой документацией и методическими инструментами. Одним из итогов самомаркетинга должны стать перечни документов, необходимых для проведения маркетингового исследования и реализации разработанных в результате него планов. Соотношение имеющихся у вуза адаптированных инструментов управления и документов, составляющих полный комплект для управления, покажет степень его обеспеченности управленческим инструментарием.

Самомаркетинг – многоэтапный, последовательный процесс, основой которого является ситуационный анализ. Алгоритм проведения ситуационного анализа можно представить в виде двух взаимозависимых разделов: анализ внешней среды и анализ внутренней среды (табл. 7.1).

Таблица 7.1

Исходная матрица ситуационного анализа вуза

Номер этапа анализа	Анализ внешней среды	Анализ внутренней среды
1	2	3
1	Выявление тенденций и факторов развития системы высшего образования, в т.ч. общемировых, внутристрановых и региональных	Оценка влияния тенденций и факторов развития системы высшего образования на деятельность вуза

Окончание табл. 7.1

1	2	3
2	Выявление тенденций и факторов изменения спроса на продукты деятельности вуза на региональных рынках труда и образовательных услуг	Оценка эффективности учета в деятельности вуза требований рынков труда и образовательных услуг: 2.1. оценка связей с промежуточными потребителями 2.2. оценка связей с конечными потребителями 2.3. оценка качества образования
3	Выявление тенденций и факторов межвузовской конкуренции	Оценка влияния тенденций и факторов межвузовской конкуренции на деятельность вуза
4	Определение положения вуза на рынках труда и образовательных услуг, в т.ч.: 4.1. оценка доли вуза на рынках труда и образовательных услуг, в том числе среди государственных вузов 4.2. определение рейтинга вуза 4.3. определение основных конкурентов и степени их опасности 4.4. оценка репутации вуза	Оценка соответствия внутреннего состояния вуза его положению на рынках труда и образовательных услуг, в т.ч.: 4.1. оценка финансового состояния вуза 4.2. оценка экономической устойчивости деятельности вуза 4.3. оценка эффективности деятельности вуза 4.4. оценка системы стимулирования ППС 4.5. сравнительный анализ произведенных оценок со среднеотраслевыми показателями и показателями основных конкурентов
5	Ранжирование факторов, выявленных в пп. 1-4, в целях определения их значимости по степени влияния на изменение существующей ситуации	Ранжирование факторов, выявленных в пп. 1-4, в целях определения их значимости по степени влияния на изменение существующей ситуации
6	Прогнозирование развития ситуации	Прогнозирование развития ситуации
7	Выявление внешних воздействий и угроз, влияющих на деятельность вуза	Выявление сильных и слабых сторон в деятельности вуза

Анализ внешней среды предполагает поэтапное исследование следующих вопросов:

1. *Выявление тенденций и факторов развития системы высшего образования, в том числе общемировых, внутристрановых и региональных.* Источник информации – публикации.

2. *Выявление тенденций и факторов изменения спроса на продукты деятельности вуза на региональных рынках труда и образовательных услуг.* Осуществление этапа требует проведения постоянного мониторинга состояния интересующих рынков.

3. *Выявление тенденций и факторов межвузовской конкуренции.* Информационная закрытость образовательных учреждений затрудняет проведение этого этапа.

4. *Определение положения вуза на рынках труда и образовательных услуг.*

При этом используются следующие базовые показатели:

4.1. *оценка доли вуза на рынках труда и образовательных услуг, в том числе, среди государственных вузов;*

4.2. *определение рейтинга вуза;*

4.3. *определение основных конкурентов и степени их опасности;*

4.4. *оценка репутации вуза.*

Недостаточность информации для проведения такого анализа часто вынуждает применять экспертную оценку.

5. *Ранжирование факторов, выявленных в пп. 1-4, в целях определения их значимости по степени влияния на изменение существующей ситуации.* Необходимо, чтобы учесть при прогнозировании наиболее весомые показатели.

6. *Прогнозирование развития ситуации.* Требуется для приведения миссии и целей вуза в соответствие с перспективами развития рынка.

7. *Выявление внешних воздействий и угроз, влияющих на деятельность вуза.* Представляет собой обобщение информации, полученной при реализации предыдущих этапов, и составление перечня перспективных возможностей и угроз, обусловленных прогнозируемым состоянием внешней среды и могущих возникнуть с наибольшей вероятностью и наиболее сильно повлиять на деятельность вуза в будущем.

Анализ внутренней среды предусматривает проведение следующих этапов исследования:

1. *Оценка влияния тенденций и факторов развития системы высшего образования на деятельность вуза.* Показывает зависимость сценария деятельности конкретного вуза от влияния внешних факторов.

2. *Оценка эффективности учета в деятельности вуза требований рынков труда и образовательных услуг.* Предполагает проведение анализа по следующим направлениям:

- 2.1. *оценка связей с промежуточными потребителями;*
- 2.2. *оценка связей с конечными потребителями;*
- 2.3. *оценка качества образования.*

3. *Оценка влияния тенденций и факторов межвузовской конкуренции на деятельность вуза.* Показывает зависимость деятельности вуза от состояния конкурентной среды, а также характеризует степень использования им информации о состоянии регионального рынка.

4. *Оценка соответствия внутреннего состояния вуза его положению на рынках труда и образовательных услуг.* Для комплексного анализа проводятся следующие исследования:

- 4.1. *оценка финансового состояния вуза;*
- 4.2. *оценка экономической устойчивости;*
- 4.3. *оценка эффективности деятельности вуза;*
- 4.4. *оценка системы стимулирования ППС;*
- 4.5. *сравнительный анализ произведенных оценок со среднеотраслевыми показателями и показателями основных конкурентов.*

На настоящем этапе определяется способность вуза в условиях динамичной среды и внутренних трансформаций обеспечить дальнейшее развитие.

5. *Ранжирование факторов, выявленных в пп. 1-4, в целях определения их значимости по степени влияния на изменение существующей ситуации.* Необходимо, чтобы учесть при прогнозировании наиболее весомые показатели.

6. *Прогнозирование развития ситуации.* Предполагает составление модели дальнейшего развития вуза, выявление внутренних резервов и вероятность их использования для воплощения созданной модели.

7. *Выявление сильных и слабых сторон в деятельности вуза.* Представляет собой этап по обобщению информации, полученной при проведении предыдущих этапов, и составление на основании этого перечней сильных и слабых сторон в функционировании вуза для использования при проектировании системы целей сильных сторон и нейтрализации слабых.

Дальнейшее проведение самомаркетинга предполагает, в случае необходимости, корректировку миссии и целей вуза на основании результатов ситуационного анализа. Затем, по итогам проведенного анализа, составляется план достижения определенных стратегических целей и оценивается степень готовности вуза к реализации этого плана.

Для этого все пункты разработанного плана анализируются с точки зрения обеспеченности нормативно-правовой документацией и методическими инструментами. При этом оценивается адаптированность существующей нормативной базы к деятельности конкретного вуза. На основании анализа к стратегическому проекту составляется дубль-план по разработке недостающих документов.

Такой же план формируется и при подготовке к проведению ситуационного анализа – для обеспечения этого этапа самомаркетинга комплектом правовых и методических инструментов.

Безусловно, чтобы оценить обеспеченность вуза нормативно-правовой документацией, необходимо сначала определить, какие документы нужны для проведения каждого этапа анализа. Для этого целесообразно представить оценку возможностей вуза по проведению ситуационного анализа в табличной форме (табл. 7.2). При этом принимается, что аналитическая работа, связанная с разработкой инновационных продуктов, будет выполняться вузом не с традиционным, а с инновационным подходом к управлению.

Таблица 7.2

Анализ возможностей инновационного вуза по проведению ситуационного анализа¹

N п/п	Анализ внешней среды	Анализ внутренней среды
1	2	3
1	Возможно, поскольку требует только анализа публикаций	Возможно при помощи анализа урегулированности проблемных вопросов на уровне внутренних локальных нормативных актов вуза
2	Возможно, поскольку требует только анализа публикаций	Возможно: 2.1. после разработки методики оценки связей с промежуточными потребителями 2.2. после создания методики оценки связей с конечными потребителями 2.3. после разработки методики оценки качества образования
3	Возможно, поскольку требует только анализа публикаций	Возможно, поскольку соответствующим образом организована маркетинговая деятельность

¹ Порядковый номер пункта соответствует порядковому номеру элемента табл. 7.1.

Окончание табл. 7.2

1	2	3
4	Возможно: 4.1. поскольку применима методика, существующая для предприятий 4.2. поскольку опубликована методика рейтинговой оценки, адаптированная для вузов 4.3. поскольку определены основные конкурентов по пп. 4.1 и 4.2, а для оценки их возможностей разработана специальная методика 4.4. с помощью методики оценки репутации вуза	Возможно: 4.1. после разработки методики оценки финансового состояния вуза 4.2. после создания методики оценки экономической устойчивости вуза 4.3. после разработки методики оценки эффективности работы вуза 4.4. после создания методики оценки системы стимулирования ППС 4.5. возможно
5	Возможно, поскольку применима методика, существующая для предприятий	Возможно, базируясь на данных пп. 1-4, уточненных и дополненных при помощи маркетинговых исследований
6	Возможно на основании выявленных в пп. 1-4 факторов	Возможно, поскольку применима методика, существующая для предприятий
7	Возможно на основе обобщения информации, полученной на предыдущих этапах	Возможно на основе обобщения информации, полученной на предыдущих этапах

При проведении анализа обеспеченности вуза правовыми и методическими инструментами необходимо также проанализировать степень адаптированности существующих документов к его деятельности, так как применение неадаптированных инструментов может исказить результаты ситуационного анализа.

Таким образом, самомаркетинг позволяет установить степень готовности вуза к проведению аналитических исследований и реализации стратегических планов и выявить имеющиеся пробелы в инструментарии планирования и управления, что при генерировании инновационных продуктов способствует созданию устойчивой оболочки менеджмента образовательного учреждения.

В новых экономических условиях стратегический маркетинг является необходимой и неизбежной формой инновационного управления вузом.

Комплексный анализ эффективности деятельности образовательных учреждений может быть осуществлен только на базе данных и результатов маркетинговых исследований и самомаркетинга образовательной организации. Соотношение имеющихся у вуза адаптированных инструментов управления и документов, составляющих полный комплект для управления, покажет степень его обеспеченности управленческим инструментарием.

Раздел 8. Инновационный менеджмент в кадровой политике вуза

Проблема организации и управления персоналом давно назрела в высших учебных заведениях и является одним из важных рычагов сохранения и стабилизации всей системы высшего образования. Любые реформы не будут эффективны без изменения условий оплаты труда, разработки системы мотивации преподавателей, их социальных гарантий и защиты. Без решения проблем стимулирующей роли заработной платы невозможно сохранить имеющийся кадровый потенциал.

С переходом к рыночной экономике государство отошло от прямого централизованного регулирования оплаты труда большинства работников.

Вузы самостоятельно определяют направления и порядок использования средств, полученных ими за счет бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации. В соответствии с п.1 ст. 30 Федерального закона РФ «О высшем и послевузовском образовании» вуз в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования, а также размеры должностных окладов (ставок) всех категорий работников (без установления предельных размеров должностных окладов (ставок)).

Кроме того, согласно письму Минобрнауки РФ, Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 26.10.2004 г. № АФ-947/96 «О размерах и условиях оплаты труда работников образовательных учреждений в 2005 году», вуз самостоятельно в пределах средств, выделяемых на оплату труда, имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Управление персоналом заключается в создании рациональной системы оплаты труда вузовских работников, которая бы обеспечила рациональное использование средств федерального бюджета и их распределение между структурными подразделениями вуза, привлечение дополнительных источников для формирования фонда оплаты труда, а также стимулирование работников в целях повышения эффективности образовательного процесса.

В настоящее время проблемой для многих вузов стал «переток кадров» из вуза в вуз. Так, нередко ситуация, когда преподаватели, которые в родном вузе закончили аспирантуру, докторантуру и защитили диссертации, затем переходят на работу, например, в коммерческие вузы.

Одним из вариантов решения проблемы является возможность заключения с преподавателем договора о профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации (ст. 197 ГК РФ). В таком договоре можно предусмотреть обязанность преподавателя отработать после обучения определенный срок, если обучение производилось за счет средств работодателя. Такое условие может быть предусмотрено и в самом трудовом договоре (ч. 3 ст. 57 ТК РФ). Преподаватель даже при наличии такого договора или условия об отработке после обучения определенного срока может прекратить трудовые отношения по собственной инициативе (ст. 80 ТК) до истечения обусловленного срока. Однако в этом случае преподаватель должен будет возместить вузу (работодателю) затраты на его обучение.

Полностью решить рассматриваемую проблему можно только создав наиболее благоприятные экономические условия для работников вуза: оптимизировав систему оплаты и стимулирования труда.

В настоящей работе предлагаются образцы типовых локальных документов вуза в сфере управления персоналом (см. приложение к разделу).

Согласно ст. 13 Закона РФ «Об образовании», условия оплаты труда работников высшего учебного заведения устанавливаются в уставе учреждения (это может быть отдельный пункт или глава). В уставе отражаются лишь общие принципы; основным документом, регулирующим вопросы оплаты труда в высшем учебном заведении, является положение об оплате труда работников вуза. Положение об оплате труда работников определяет права и обязанности работников вуза в области оплаты труда; источники образования фонда оплаты труда; порядок формирования и расходования фонда оплаты труда как при бюджетном, так и при внебюджетном финансировании; структуру заработной платы; порядок установления и формирования доплат и надбавок. Положение распространяется на всех работников высшего учебного заведения и должно приниматься ученым советом вуза с учетом мнения профкома сотрудников, утверждаться и вводиться в действие приказом ректора.

В положении должны быть отражены все источники образования фонда оплаты труда (ФОТ), как бюджетные, так и внебюджетные.

При бюджетном финансировании ФОТ формируется из средств федерального бюджета в соответствии с установленными государственными нормативами, которые определяются федеральным государственным органом управления образованием. В частности, в постановлении Правительства РФ от 17.06.1998 г. № 600 «Об утверждении программы экономики государственных расходов» указано, что общие нормативы соотношения числа студентов и преподавателей для расчета ассигнований из фе-

дерального бюджета составляют – 1 преподаватель к 10 студентам, а конкретные нормативы для вузов, по специальностям которых установлены иные соотношения числа студентов, приходящихся на одного преподавателя, определяются федеральными государственными органами управления образованием.

В пределах средств, выделенных федеральным государственным органом управления образованием, вуз самостоятельно определяет ФОТ по видам персонала и подразделениям, формирует штатное расписание, руководствуясь следующими принципами.

Штатное расписание профессорско-преподавательского состава (ППС) рассчитывается в зависимости от годовой учебной нагрузки с учетом норм времени, ежегодно корректируется и утверждается приказом ректора.

Ставки почасовой оплаты труда определяются исходя из размера ставки первого разряда Единой тарифной сетки и указанных коэффициентов. Почасовая оплата преподавателей (как штатных, так и совместителей) производится из имеющегося на кафедре ФОТ по вакантным ставкам ППС.

Месячный ФОТ учебно-вспомогательного персонала (УВП) без надбавок в целом по вузу по рекомендации федерального государственного органа управления образованием принимается на уровне 40 % от месячного ФОТ ППС без надбавок. При наличии на кафедре сложного оборудования и большого объема лабораторных занятий ФОТ УВП может увеличиваться путем введения повышающих коэффициентов.

По остальным категориям работников вуза их численность устанавливается на основании норм обслуживания и нормативов численности, рекомендованных федеральным органом управления высшим образованием. Нормативы установлены приказом Министерства высшего и среднего специального образования № 239 от 31.03.1969 г. «Об утверждении типовых штатов административно-управленческого и обслуживающего персонала высших учебных заведений системы Министерства высшего и среднего специального образования СССР».

После утверждения штатного расписания оно имеет силу приказа.

Заработная плата работников всех категорий максимальными размерами не ограничивается и состоит из должностного оклада (ставки), надбавок, доплат, районного коэффициента, прочих выплат стимулирующего характера.

Должностной оклад устанавливается на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, являющейся госу-

дарственной гарантией по оплате труда работников бюджетной сферы, в соответствии с установленным работнику тарифным, квалификационным разрядом.

В соответствии с Федеральным законом «Об оплате труда работников федеральных государственных учреждений» от 04.02.1999 г. № 22-ФЗ по решению Правительства Российской Федерации для оплаты труда работников вуза может применяться иная система оплаты труда, отличная от Единой тарифной сетки.

Должностной оклад выплачивается сотруднику вуза за выполнение им трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией.

Доплаты устанавливаются за выполнение дополнительных трудовых обязанностей (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, работы в многосменном режиме, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и др.), за заведование кафедрой; за выполнение обязанностей декана факультета, не занимающего штатную должность декана; за выполнение обязанностей заместителя декана.

В настоящее время вузы в соответствии с постановлениями Правительства РФ «О дифференциации в уровнях оплаты труда работников бюджетной сферы на основе Единой тарифной сетки» от 14.10.92 № 785 (с учетом разъяснения Министерства труда РФ от 04.03.93 № 4), «О порядке установления доплат и надбавок работникам учреждений, организаций и предприятий, находящихся на бюджетном финансировании» самостоятельно устанавливают размер надбавок за заведование кафедрой, за выполнение обязанностей декана факультета, за выполнение обязанностей заместителя декана.

Надбавки, выплачиваемые работникам образовательных учреждений высшего профессионального образования, можно разделить следующим образом.

Надбавки, установленные в законодательном порядке:

- а) за ученую степень кандидата наук;
- б) за ученую степень доктора наук;
- в) 40 % от установленного оклада за занимаемую должность доцента;
- г) 60 % от установленного оклада за занимаемую должность профессора;

- д) за работу с вредными условиями труда (от 6 до 24 % от установленного должностного оклада (ставки);
- е) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну (от 10 до 25 % от установленного должностного оклада (ставки);
- ж) за стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны (от 5 до 15 % от установленного должностного оклада (ставки).

Надбавки стимулирующего характера, установленные в соответствии с пунктом 5 постановления Правительства РФ «О дифференциации в уровнях оплаты труда работников бюджетной сферы на основе Единой тарифной сетки» от 14.10.92 № 785 (с учетом разъяснения Министерства труда РФ от 04.03.93 № 4 «О порядке установления доплат и надбавок работникам учреждений, организаций и предприятий, находящихся на бюджетном финансировании»):

- а) работникам структурных подразделений, за которыми приказом ректора закреплён дополнительный ФОТ по основаниям, определенным приложением к Положению об оплате труда для данного подразделения, утвержденным приказом ректора;
- б) персональных надбавок;
- в) иных надбавок, устанавливаемых локальными нормативными правовыми актами вуза.

К прочим выплатам стимулирующего характера можно отнести выплаты, установленные в соответствии с пунктом 5 постановления Правительства РФ «О дифференциации в уровнях оплаты труда работников бюджетной сферы на основе Единой тарифной сетки» от 14.10.92 № 785 (с учетом разъяснения Министерства труда РФ от 04.03.93 № 4 «О порядке установления доплат и надбавок работникам учреждений, организаций и предприятий, находящихся на бюджетном финансировании»), а также в соответствии с локальными нормативными актами вуза:

- а) вознаграждение по итогам работы за год (полугодие, квартал и др.);
- б) стимулирующие выплаты;
- в) надбавки деканам, занимающим штатную должность;
- д) иные выплаты, устанавливаемые локальными нормативными правовыми актами вуза.

Также, в соответствии с действующим законодательством, оклад увеличивается на величину районного коэффициента, установленного для конкретной местности.

Надбавки и доплаты к должностным окладам сотрудников вуза и иные выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях

обеспечения наиболее полного соответствия заработной платы квалификации работника, сложности выполняемой работы, количеству и качеству затраченного труда.

На основании законов «Об образовании» и «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» и в соответствии со своим уставом вуз вправе осуществлять платную образовательную, предпринимательскую и иную деятельность в целях получения дополнительного дохода, который может быть направлен и на оплату труда сотрудников.

ФОТ из внебюджетных источников (фонд общевузовских расходов и средства на лицевых счетах подразделений, направляемые на оплату труда) формируется в соответствии с ежегодно издаваемыми приказами о распределении средств из внебюджетных источников и утвержденной сметой доходов и расходов на текущий год.

Доплаты, установленные вузом, могут быть отменены ректором или проректором в следующих случаях:

- недостаточность бюджетного финансирования или средств из внебюджетных источников (при выполнении требований Трудового кодекса Российской Федерации);
- невыполнение или ненадлежащее выполнение трудовых функций, за которые ранее была установлена доплата, на основании служебной записки заведующего кафедрой (руководителя подразделения).

Надбавки за работу с вредными условиями труда устанавливаются сроком на один год на основании мотивированного представления заведующего кафедрой (руководителя подразделения) в управление безопасности труда и промышленной экологии вуза.

Надбавки за ученую степень, надбавки за занимаемую должность, а также районный коэффициент устанавливаются при приеме на работу на основании заключаемого трудового договора.

Надбавки за стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны и за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливаются лицам, имеющим оформленный в установленном законом порядке допуск к сведениям соответствующей степени секретности и постоянно работающим с указанными сведениями в силу должностных (функциональных) обязанностей (согласно постановлению Правительства РФ от 14.10.1994 г. № 1161 и приказу ГК РФ по ВО от 08.11.1994 г. № 1080).

Доплаты за заведование кафедрой, выполнение обязанностей декана устанавливаются приказом ректора вуза после избрания на соответствующие должности и заключения трудового договора. Доплаты замести-

телям декана устанавливаются по представлению декана факультета приказом ректора вуза.

Надбавки стимулирующего характера и прочие выплаты стимулирующего характера из бюджетных средств и внебюджетных средств устанавливаются приказом ректора, издаваемым на основании мотивированного представления заведующего кафедрой (руководителя подразделения), который готовит проект приказа.

Следует обратить внимание на важность правильного и полного отражения системы оплаты и стимулирования труда в локальных нормативных актах вуза, в частности в положении «Об оплате труда работников вуза», и прежде всего – на налоговые последствия положения.

Так, пунктом 21 статьи 270 НК РФ предусмотрено, что в составе расходов, не учитываемых для целей налогообложения прибыли, отражаются расходы на любые виды вознаграждений, предоставляемых руководству или работникам, помимо вознаграждений, выплачиваемых на основании трудовых договоров (контрактов).

Расходы на оплату труда учитываются для целей налогообложения прибыли только в том случае, если нормы коллективного договора, правила внутреннего трудового распорядка организации, положения об оплате труда, премировании и (или) другие локальные нормативные акты, принятые организацией, отражены в конкретном трудовом договоре, заключаемом между работодателем и работником.

При этом в трудовом договоре допускаются ссылки на нормы локальных нормативных актов вуза, регулирующих оплату труда без конкретной их расшифровки в трудовом договоре. В этом случае будет считаться, что указанные локальные нормативные акты будут распространяться на конкретного работника.

Надбавки, обусловленные районным регулированием оплаты труда, учитываются в составе расходов на оплату труда в размерах, предусмотренных трудовым договором.

Если работник до 1 февраля 2002 г. был принят на работу без заключения трудового договора, то документ, на основании которого он был принят на работу, следует рассматривать как трудовой договор.

В связи с тем, что для целей налогообложения прибыли признаются любые начисления работникам, связанные с режимом работы или условиями труда, расходы налогоплательщика по содержанию членов семьи (компенсации расходов) работника (за исключением расходов на оплату проезда неработающим членам семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям) к месту использования отпуска на территории Российской Федера-

ции и обратно в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации) и иные аналогичные расходы для целей налогообложения не учитываются.

При составлении локальных документов вуза в сфере оплаты труда необходимо опираться на главу 25 части второй Налогового кодекса РФ.

В условиях дефицита средств, направляемых на оплату труда, многие вузы неэффективно используют даже эти ограниченные ресурсы. Предлагается методика расчета фонда оплаты труда работников, позволяющая рационально использовать недостаточные и ограниченные бюджетные средства, оптимально распределять их между подразделениями вуза, привлекать на оплату труда дополнительные источники финансирования, рассчитывать фонд оплаты труда работников, принимающих участие в обучении контрактных студентов. Методика берется за основу при составлении положения об оплате труда работников вуза. Автор предлагает следующую методику.

Методика расчета фонда оплаты труда

Методика расчета фонда оплаты труда позволяет эффективно распределять средства на оплату труда по видам персонала, которые выделяются из федерального бюджета, а также внебюджетные средства. Правила оплаты труда регулируются положением «Об оплате труда работников вуза».

Месячный фонд оплаты труда вуза рассчитывается на основе месячных фондов оплаты труда профессорско-преподавательского состава, учебно-вспомогательного персонала, административно-управленческого персонала, обслуживающего персонала и почасовой оплаты труда.

Фонд оплаты труда профессорско-преподавательского состава рассчитывается в зависимости от контингента обучающихся в вузе (табл. 8.1).

Месячный фонд оплаты труда ППС без надбавок определяется по формуле

$$\text{Фппс} = Ч \times Д. \quad (8.1)$$

Здесь Ч – расчетная численность ППС от контингента обучающихся;

Д – средняя ставка ППС,

$$Д = (Д13 + Д14 + Д15 + Д16 + Д17) / n,$$

где Д13, Д14, Д15, Д16, Д17 – должностные оклады ППС 13, 14, 15, 16, 17 разрядов, определенные по Единой тарифной сетке по оплате труда работников бюджетной сферы;

n – количество используемых должностных окладов.

Таблица 8.1

**Контингент обучающихся и расчетная численность
профессорско-преподавательского состава**

Контингент обучающихся	Количество обучающихся	Соотношение преподаватель/обучающийся	Численность ППС
Дневное отделение			
Иностранные студенты			
Вечернее отделение			
Заочное отделение			
Аспирантура: очная заочная			
Подготовительное отделение: очное вечернее			
ФПК			
<i>Итого</i>			

Примечание. Соотношение преподаватель/обучающийся определяется по нормам, установленным Министерством образования РФ.

Для расчета средней ставки ППС берутся ставки с 13 по 17 разряд, хотя в учебном процессе могут участвовать и преподаватели 11, 12 разрядов. Это объясняется тем, что штатного расписания нет, т.е. точно невозможно сказать, преподаватели каких разрядов будут принимать участие в учебном процессе. Целесообразно рассчитывать среднюю ставку ППС по этим разрядам, так как каждый вуз стремится к тому, чтобы учебный процесс обеспечивался преподавателями с наиболее высокими разрядами в целях повышения качества обучения.

Далее рассчитывается фонд оплаты труда, необходимый для выплаты надбавок, установленных законодательством Российской Федерации, преподавателям высших учебных заведений.

Надбавки за занимаемую должность:

- профессорам 16 и 17 разрядов – в размере 60 % от должностного оклада;
- доцентам 14 и 15 разрядов – в размере 40 % от должностного оклада.

Количество штатных единиц профессоров и доцентов рассчитывается аналитическим путем, так как точно нельзя сказать, сколько доцентов

или профессоров будут обеспечивать учебный процесс. При наличии штатного расписания вуза, количество штатных единиц фонда оплаты труда берется оттуда. Штатное расписание ежегодно корректируется с учетом изменения учебной нагрузки и норм времени и утверждается приказом ректора на каждый учебный год.

Месячный фонд оплаты труда для выплаты надбавок за занимаемую должность определяется по формуле

$$\text{МФНД} = (N \times Д17 + N \times Д16) \times 0,6 + (N \times Д15 + N \times Д14) \times 0,4, \quad (8.2)$$

где N – количество штатных единиц соответствующего разряда.

Надбавки за ученую степень устанавливаются в законодательном порядке:

- за ученую степень *доктор наук* – 3000 руб.;
- за ученую степень *кандидат наук* – 1500 руб.

Необходимый месячный фонд оплаты труда для выплаты надбавок за ученую степень:

$$\text{МНФС} = 1500 \times (N1) + 900 \times (N2), \quad (8.3)$$

где $N1$ – количество штатных единиц профессоров 16 и 17 разрядов;

$N2$ – количество штатных единиц доцентов 14 и 15 разрядов.

Месячный фонд оплаты труда профессорско-преподавательского состава рассчитывается по формуле

$$\text{МФппс} = \text{Фппс} + \text{МФНД} + \text{МНФС}. \quad (8.4)$$

Кроме того, почасовая оплата труда составляет 10 % от месячного фонда оплаты труда ППС без надбавок:

$$\Pi = 0,1 \text{ Фппс}.$$

По рекомендации федерального государственного органа управления образованием месячный фонд оплаты труда учебно-вспомогательного персонала (УВП) без надбавок в целом по вузу не должен превышать 40 % от месячного фонда оплаты труда ППС без надбавок.

Для расчета фонда оплаты труда УВП используют коэффициенты, полученные экспертным путем по результатам анализа технической оснащенности кафедры и методической активности работников:

$K_t = \underline{\hspace{1cm}}$ – коэффициент технической оснащенности;

$K_m = \underline{\hspace{1cm}}$ – коэффициент методической активности;

$K_v = \underline{\hspace{1cm}}$ – коэффициент за работу во вредных условиях труда.

Месячный фонд оплаты труда УВП:

$$\text{МФувп} = 0,4 \times \text{Фппс} \times K_t \times K_m \times K_v.$$

Фонд оплаты труда обслуживающего персонала рассчитывается на основе следующих коэффициентов, которые получены аналитическим путем:

$K_z = \underline{\hspace{1cm}}$ – коэффициент технической оснащенности зданий;

$K_c = \underline{\hspace{1cm}}$ – коэффициент сложности зданий;

$P = \underline{\hspace{1cm}}$ руб. – стоимость обслуживания 1 м^2 , которая взята по рекомендации федерального государственного органа управления образованием.

Фонд оплаты труда ОП:

$$МФоп = С \times P \times K_z \times K_c,$$

где C – общая площадь вуза.

Фонд оплаты труда административно-управленческого персонала (АУП) может колебаться от 7 до 10 % от сумм фонда оплаты труда ППС, УВП и обслуживающего персонала. В связи с тем, что численность обучающихся и работающих в вузе достаточно высока, фонд оплаты труда АУП рассчитывается исходя из 10 % :

$$МФауп = 0,1 \times (МФппс + МФувп + МФоп).$$

Месячный фонд оплаты труда вуза с учетом, к примеру, уральского коэффициента рассчитывается по формуле

$$МФвуз = 1,15 \times (МФппс + МФувп + МФоп + МФауп + П).$$

На основании расчета фонда оплаты труда планово-финансовое управление готовит штатные расписания по всем видам персонала, которые согласовываются с руководителями соответствующих подразделений, визируются проректором по подчиненности и утверждаются ректором.

Положение об оплате труда работников вуза и методика расчета фонда оплаты труда по существу поднимают статус заработной платы преподавателя, которая, по нашему мнению, должна напрямую зависеть от качества подготовки обучаемого им специалиста, от спроса на его педагогическую деятельность, а также являться стимулом для качественного обучения студентов.

В рамках деятельности высшего учебного заведения в системе рыночных отношений резко возрастает роль руководящего состава вуза, так как ответственность за финансово-хозяйственное состояние вуза, за качество подготовки специалистов ложится на проректоров, деканов факультета, заведующих кафедрами, а также руководителей структурных подразделений вуза, поэтому оплата их труда должна являться стимулом к повышению эффективности управления вузом. На базе положения об оплате труда работников высшим учебным заведениям необходимо разрабатывать положения о социальных гарантиях проректоров, об особенностях оплаты труда и стимулировании работы лиц, занимающих штатные долж-

ности декана, о стимулировании работы и социальных гарантиях руководителей ведущих структурных подразделений вуза, о стимулировании работы и социальных гарантиях заведующего кафедрой, а также некоторые другие, которые позволяют высшим учебным заведениям выработать определенный механизм оптимального распределения средств, выделяемых на оплату труда, механизм стимулирования сотрудников в целях повышения их заинтересованности в работе, привлечения наиболее квалифицированных кадров (типовые положения также приводятся в приложениях).

При разработке локальных нормативных актов, регулирующих вопросы оплаты труда работников вуза, необходимо использовать следующие документы:

Федеральный закон «Об оплате труда работников федеральных государственных учреждений» от 04.02.1999 г. № 22-ФЗ;

Трудовой кодекс Российской Федерации от 21.12.2001 г.

Закон Российской Федерации «Об образовании» от 10.07.1992 г. № 3266-1;

Федеральный закон «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» от 22.08.1996 г. № 125-ФЗ;

Типовое положение об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении) Российской Федерации, утвержденное Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.04.2001 г. № 264;

Постановление Правительства Российской Федерации «О дифференциации в уровнях оплаты труда работников бюджетной сферы на основе Единой тарифной сетки» от 14.10.1992 г. № 785;

Разъяснение Министерства труда Российской Федерации «О порядке установления доплат и надбавок работникам учреждений, организаций и предприятий, находящихся на бюджетном финансировании», утвержденное Постановлением Министерства труда Российской Федерации от 04.03.1993 г. № 4;

Постановление Правительства Российской Федерации «Об установлении окладов за звания действительных членов и членов-корреспондентов Российской академии наук, Российской академии медицинских наук, Российской академии художеств и Российской академии архитектуры и строительных наук и доплат за ученые степени доктора наук и кандидата наук» от 06.07.1994 г. № 807;

Постановление Правительства Российской Федерации «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» от 11.04.2003 г. № 213;

Постановление Правительства Российской Федерации «О повышении тарифных ставок (окладов) работников федеральных государственных учреждений» от 31.12.2004 г. № 902;

Положение о статусе ректора государственного высшего учебного заведения Российской Федерации федерального подчинения, утвержденное Постановлением Правительства Российской Федерации от 11.06.1996 г. № 695;

Постановление Министерства труда Российской Федерации «Об утверждении коэффициентов ставок почасовой оплаты труда работников, привлеченных к проведению учебных занятий в учреждениях, организациях и на предприятиях, находящихся на бюджетном финансировании» от 21.01.1993 г. № 7 (ред. от 02.11.1995 г.);

Постановление Правительства Российской Федерации «О порядке и условиях выплаты процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) должностных лиц и граждан, допущенных к государственной тайне» от 14.10.1994 г. № 1161 (ред. от 02.04.2002 г.);

Положение «О порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений Гособразования СССР», утвержденное Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 г. № 579 (ред. от 03.01.1991 г.).

Письмо Минобрнауки РФ, Профсоюза работников народного образования и науки РФ» «О размерах и условиях оплаты труда работников образовательных учреждений в 2005 году» от 26.10.2004 г. № АФ-947/96.

Решение Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений «Единые рекомендации по системам оплаты труда организаций, финансируемых из бюджетов на федеральном, региональном и местном уровнях на 2005 год» от 24.12.2004 г. № 4.

Положение об оплате труда работников вуза

Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом Российской Федерации «Об образовании», Федеральным законом «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», Трудовым кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, Типовым положением об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении) Российской Федерации, Указаниями о порядке применения бюджетной классификации Российской Федерации, нормативными документами федерального государственного органа управления образованием, Уставом вуза.

Положение определяет источники поступлений в фонд оплаты труда, порядок распределения, структуру заработной платы и условия установления различных надбавок и доплат, а также решает вопросы оплаты труда и взаимодействия при этом всех подразделений вуза.

Положение принимается ученым советом вуза с учетом мнения профкома сотрудников, утверждается и вводится в действие приказом ректора.

Положение подлежит пересмотру по мере необходимости с внесением в него дополнений и изменений в установленном порядке.

При изменениях в законодательстве Российской Федерации, объявленных федеральным государственным органом управления образованием, в настоящее Положение вносятся соответствующие изменения и дополнения, принимаемые ученым советом вуза и утверждаемые ректором.

1. Общие положения

1.1. Источниками образования фонда оплаты труда (ФОТ) являются бюджетные и внебюджетные средства.

1.2. Вуз в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования работников вуза, а также размеры должностных окладов (ставок) всех категорий работников (без установления предельных размеров должностных окладов (ставок)).

1.3. Вуз самостоятельно определяет направления и порядок использования средств, полученных им за счет бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, направляемых на оплату труда и материальное стимулирование своих работников.

1.4. Система оплаты труда в вузе, порядок и условия назначения стимулирующих и прочих выплат из бюджетных и внебюджетных средств устанавливаются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.5. Оперативный учет и контроль поступлений и расходов кафедр (подразделений) осуществляется планово-финансовым управлением (ПФУ), планово-производственным отделом научно-исследовательской части (ППО НИЧ) и управлением бухгалтерского учета и финансового контроля (УБУ и ФК) вуза.

1.6. Настоящее Положение распространяется на все структурные подразделения вуза.

1.7. До принятия федерального закона об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности в связи с материнством и на случай смерти пособие по временной нетрудоспособности вследствие заболевания и травмы (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) выплачивается застрахованному за первые два дня временной нетрудоспособности за счет средств вуза, а с третьего дня временной нетрудоспособности – за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации.

Расходы, произведенные вузом на выплату пособий за первые два дня нетрудоспособности в случае заболевания работника либо получения им травмы, относятся на подстатью 211 "Заработная плата" Бюджетной классификации РФ.

Выплаты пособий начиная с третьего дня временной нетрудоспособности, осуществляемые за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации, – на подстатью 213 «Начисления на оплату труда».

2. Порядок формирования и расходования фонда оплаты труда из федерального бюджета

2.1. ФОТ при бюджетном финансировании формируется из средств федерального бюджета в соответствии с установленными государственными нормативами, которые определяются федеральным государственным органом управления образованием¹.

¹ Государственные нормативы формирования ФОТ установлены:

- постановлением Правительства РФ от 17.06.1998 г. № 600 «Об утверждении программы экономии государственных расходов». В постановлении Правительства РФ указано, что общие нормативы соотношения числа студентов и преподавателей для расчета ассигнований из федерального бюджета составляют – 1 преподаватель к 10 студентам, а конкретные нормативы для вузов, по специальностям которых установлены иные соотношения числа студентов, приходящихся на одного преподавателя, определяются федеральным государственным органом управления образованием;

- приказом Министерства высшего и среднего специального образования № 239 от 31.03.1969 г. «Об утверждении типовых штатов административно-управленческого и обслуживающего персонала высших учебных заведений системы Министерства высшего и среднего специального образования СССР»;

- постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 13.03.1987 г. № 325 «О мерах по коренному улучшению качества подготовки и использования специалистов с высшим образованием в народном хозяйстве» (соотношение преподавателей и студентов 1:8).

2.2. В пределах средств, выделенных федеральным государственным органом управления образованием, вуз самостоятельно определяет ФОТ по видам персонала и подразделениям, формирует штатное расписание, руководствуясь следующими принципами:

2.2.1. Штатное расписание профессорско-преподавательского состава (ППС) рассчитывается в зависимости от годовой учебной нагрузки с учетом норм времени, ежегодно корректируется и утверждается приказом ректора не позднее ____¹ текущего года на следующий учебный год.

2.2.2. На основании заявок, поступивших на выполнение учебной работы, заведующими кафедрами рассчитывается объем учебной нагрузки кафедры, который представляется в деканат своего факультета. Декан проверяет достоверность расчета объема учебной нагрузки по каждой кафедре, составляет сводный расчет учебной нагрузки по факультету в целом, визирует и представляет его в учебно-методическое управление (УМУ). УМУ совместно с ПФУ, исходя из объема и характера учебной нагрузки кафедры, рассчитывает необходимое количество ставок ППС.

2.2.3. Ставки почасовой оплаты труда определяются, исходя из размера ставки первого разряда Единой тарифной сетки и указанных коэффициентов.

2.2.4. Вакантные ставки ППС кафедры в исключительных случаях за нагрузку, запланированную кафедре учебно-методическим управлением, могут быть направлены на почасовую оплату труда преподавателей, состоящих в штате. Расчет допустимого количества часов по вакантной ставке определяется ПФУ.

Оформление лиц с почасовой оплатой труда осуществляется управлением кадров (УК).

2.2.5. Оплата рецензентов и членов ГАК производится на основании заявки по установленной форме по ставкам почасовой оплаты. Срок подачи заявок устанавливается приказом ректора.

2.2.6. Месячный ФОТ учебно-вспомогательного персонала (УВП) без надбавок в целом по вузу по рекомендации федерального государственного органа управления образованием принимается на уровне 40 % от месячного ФОТ ППС без надбавок. ПФУ делает расчет ФОТ УВП по вузу, согласовывает его с УМУ и утверждает у проректора по учебной работе. При наличии на кафедре сложного оборудования и большого объема лабораторных занятий ФОТ УВП может увеличиваться путем введения повышающих коэффициентов (диапазон коэффициентов учебно-

¹ Указывается месяц, период времени, в течение которого должно быть утверждено штатное расписание ППС.

методической активности составляет 1,0 – 1,3, коэффициент технической оснащенности – 1,0 – 1,25).

Увеличение ФОТ УВП путем введения повышающих коэффициентов осуществляется на основании заключения экспертной комиссии, созданной приказом ректора.

2.2.7. По остальным категориям работников вуза их численность устанавливается на основании норм обслуживания и нормативов численности, рекомендованных федеральным органом управления высшим образованием¹. Расчеты численности этих категорий осуществляются и контролируются ПФУ.

2.3. Штатные расписания по всем видам персонала подготавливаются ПФУ, согласовываются с руководителем соответствующего подразделения, утверждаются ректором или проректором по подчиненности. После утверждения штатного расписания оно имеет силу приказа.

2.4. В пределах ФОТ по утвержденному штатному расписанию руководитель подразделения вправе направить ректору или проректору по подчиненности представление на установление доплаты и (или) надбавки к должностным окладам сотрудников в зависимости от объема и качества дополнительно выполняемой ими работы².

2.5. Заработная плата работников всех категорий максимальными размерами не ограничивается и состоит:

2.5.1. из *Должностного оклада (ставки)*

Должностной оклад (ставка) устанавливается на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, являющейся государственной гарантией по оплате труда работников бюджетной сферы, в соответствии с установленным работнику тарифным, квалификационным разрядом.

Должностные оклады работникам медико-санитарной части вуза (далее – МСЧ) устанавливаются в соответствии с приказом Министерства здравоохранения РФ от 15.10.1999 г. № 377 «Об утверждении положения об оплате труда работников здравоохранения».

Должностной оклад (ставка) выплачивается сотруднику вуза за выполнение им трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией.

¹ Нормативы установлены приказом Министерства высшего и среднего специального образования № 239 от 31.03.1969 г. «Об утверждении типовых штатов административно-управленческого и обслуживающего персонала высших учебных заведений системы Министерства высшего и среднего специального образования СССР».

² Если при наличии вакантной ставки работники структурного подразделения справляются со всем объемом работы, то используется весь фонд надбавок, в том числе и по вакантной ставке, но в пределах штатного расписания.

Изменение должностного оклада в связи с присуждением сотрудникам из числа ППС ученого звания производится после предъявления соответствующего аттестата в УК вуза и внесения изменений в штатное расписание:

- ученого звания профессора или доцента по кафедре – с даты принятия решения федеральным государственным органом управления образованием;
- ученого звания профессора или доцента по специальности – с даты принятия решения президиумом Высшей аттестационной комиссии федерального государственного органа управления образованием.

Изменение должностного оклада в связи с присвоением квалификационной категории медицинским работникам МСЧ производится с даты приказа органа (учреждения), при котором создана аттестационная комиссия, после предъявления соответствующих документов в УК вуза и внесения изменений в штатное расписание.

2.5.2. Доплат:

а) за заведование кафедрой¹ – ____ % от установленного должностного оклада;

б) за выполнение обязанностей декана факультета, не занимающего должность декана по основному месту работы, – ____ % от установленного должностного оклада;

в) за выполнение обязанностей заместителя декана – ____ % от установленного должностного оклада;

г) за ведение врачами-руководителями МСЧ и их заместителями работы по специальности в пределах рабочего времени по основной должности – до ____ % должностного оклада врача соответствующей специальности;

д) за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

е) за совмещение профессий (должностей);

ж) за расширение зоны обслуживания;

з) к ставке почасовой оплаты труда для лиц, не имеющих ученой степени и звания;

¹ В настоящее время вузы в соответствии с постановлением Правительства РФ «О дифференциации в уровнях оплаты труда работников бюджетной сферы на основе Единой тарифной сетки» от 14.10.92 № 785 с учетом разъяснения Министерства труда РФ от 04.03.93 № 4 «О порядке установления доплат и надбавок работникам учреждений, организаций и предприятий, находящихся на бюджетном финансировании») самостоятельно устанавливают размер надбавок за заведование кафедрой, за выполнение обязанностей декана факультета, за выполнение обязанностей заместителя декана.

и) прочие доплаты (при выполнении работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, работы в многосменном режиме, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и др.).

Доплаты, указанные в подпунктах г), д), е), ж), выплачиваются за счет экономии ФОТ кафедры (подразделения).

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора, размеры иных доплат и условия их выплаты устанавливаются вузом самостоятельно, но при этом размеры доплат не могут быть ниже установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Прочие доплаты работникам МСЧ осуществляются в соответствии с приказом Министерства здравоохранения РФ от 15.10.1999 г. № 377 «Об утверждении положения об оплате труда работников здравоохранения».

2.5.3. Надбавок, установленных в законодательном порядке:

- а) за ученую степень кандидата наук;
- б) за ученую степень доктора наук.

Надбавки по пунктам а) и б) выплачиваются по должностям, ученые степени по которым предусмотрены тарифно-квалификационными требованиями. Размеры надбавок, предусмотренных пунктами а) и б), устанавливаются приказом ректора в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Выплата надбавки в связи с присуждением ученой степени производится после предъявления соответствующего диплома в управление кадров вуза и внесения изменений в штатное расписание¹:

- для кандидатов наук – с даты принятия президиумом Высшей аттестационной комиссии федерального государственного органа управления образованием решения о выдаче диплома кандидата наук;
- для докторов наук – с даты принятия президиумом Высшей аттестационной комиссии федерального государственного органа управления образованием решения о присуждении ученой степени доктора наук;
- в) 40 % от установленного оклада за занимаемую должность доцента;

¹ По объективным причинам аттестат предъявляется гораздо позже присуждения ученого звания. До его предъявления нет оснований для изменения штатного расписания, а после – нет оснований для невыплаты надбавки с момента присуждения ученого звания. Предложенный вариант решения проблемы является практическим выходом, при котором как работник, так и работодатель не оказываются ущемлены.

г) 60 % от установленного оклада за занимаемую должность профессора;

д) за работу с вредными условиями труда (от 6 до 24 % от установленного должностного оклада (ставки));

е) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну (от 10 до 25 % от установленного должностного оклада (ставки));

ж) за стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны (от 5 до 15 % от установленного должностного оклада (ставки));

з) за работу в опасных для здоровья и особо тяжелых условиях труда работникам МСЧ – 15 % по перечню, утвержденному Министерством здравоохранения РФ.

Конкретный перечень должностей работников, оклады (ставки) которых повышаются в связи с наличием в их работе опасных для здоровья и особо тяжелых условий труда, предусмотренных указанным перечнем, утверждается ректором вуза по согласованию с выборным профсоюзным органом;

и) за продолжительность непрерывной работы в учреждениях здравоохранения, выплачиваемые в соответствии с приказом Министерства здравоохранения РФ от 15.10.1999 г. № 377 «Об утверждении положения об оплате труда работников здравоохранения».

2.5.4. *Надбавок стимулирующего характера*, устанавливаемых в соответствии с пунктом 5 постановления Правительства РФ «О дифференциации в уровнях оплаты труда работников бюджетной сферы на основе Единой тарифной сетки» от 14.10.92 № 785 (с учетом разъяснения Министерства труда РФ от 04.03.93 № 4 «О порядке установления доплат и надбавок работникам учреждений, организаций и предприятий, находящихся на бюджетном финансировании»):

а) работникам структурных подразделений, за которыми приказом ректора закреплён дополнительный ФОТ;

б) персональных надбавок;

в) преподавателям по основному месту работы Института физической культуры, социального сервиса и туризма, имеющим почетные звания «Заслуженный тренер», «Мастер спорта международного класса», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный работник физической культуры», «Тренер высшей категории» (в размере 20 % от должностного оклада), «Мастер спорта» (в размере 15 % от должностного оклада);

г) иных надбавок, устанавливаемых локальными нормативными правовыми актами вуза.

2.5.5. *Прочих выплат стимулирующего характера*, установленных в соответствии с пунктом 5 постановления Правительства РФ «О дифференциации в уровнях оплаты труда работников бюджетной сферы на основе Единой тарифной сетки» от 14.10.92 № 785 (с учетом разъяснения Министерства труда РФ от 04.03.93 № 4 «О порядке установления доплат и надбавок работникам учреждений, организаций и предприятий, находящихся на бюджетном финансировании») и в соответствии с локальными нормативными актами вуза:

а) вознаграждение по итогам работы за год (полугодие, квартал и др.) в соответствии с положением «О порядке формирования и расходования фонда материального поощрения»;

б) стимулирующие выплаты (в связи с юбилейными датами, с выходом на пенсию, с праздничными днями и др.);

в) надбавки деканам, занимающим должность по основному месту работы, в соответствии с положением «Об особенностях оплаты труда и стимулировании работы лиц, замещающих штатные должности декана»;

г) премии в соответствии с положением «О порядке формирования и расходования фонда материального поощрения»;

д) иные выплаты, устанавливаемые локальными нормативными правовыми актами вуза.

2.5.6. *Районного коэффициента*, установленного в соответствии с действующим законодательством.

2.5.7. *Компенсационных выплат* за приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий педагогическим работникам.

2.6. Надбавки и доплаты к должностным окладам (ставкам) сотрудников вуза и иные выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях обеспечения наиболее полного соответствия заработной платы квалификации работника, сложности выполняемой работы, количеству и качеству затраченного труда. Заработная плата сотрудников максимальными размерами не ограничивается.

2.7. Оплата работ (услуг), выполненных по договорам гражданско-правового характера, с учетом начисленных сумм единого социального налога отражается по статье 220 "Приобретение услуг" экономической классификации расходов бюджетов Российской Федерации.

Оформление гражданско-правовых договоров производится в установленном в вузе порядке.

2.8. Средства, выделяемые на оплату труда, также в пределах сметы расходуются на оплату:

- за период обучения работников, направляемых на профессиональную подготовку, повышение квалификации или обучение другим профессиям;
- дни медицинского обследования, сдачи крови и отдыха, предоставляемые работникам – донорам крови;
- дни участия в выполнении государственных или общественных обязанностей, а также на прочие выплаты, предусмотренные статьей «Оплата труда» Указаний о порядке применения бюджетной классификации Российской Федерации.

2.9. Контроль за правильностью расходования бюджетных средств на оплату труда осуществляет УБУ и ФК с ПФУ на основании утвержденного штатного расписания и выделенного объема финансирования.

3. Порядок формирования и расходования фонда оплаты труда из внебюджетных источников

На основании законов «Об образовании» и «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» и в соответствии со своим Уставом вуз вправе осуществлять платную образовательную, предпринимательскую и иную деятельность в целях получения дополнительного дохода, который направляется, в том числе, на оплату труда сотрудников.

3.1. ФОТ из внебюджетных источников (фонд общеузовских расходов и средства на лицевых счетах подразделений, направляемые на оплату труда) формируется в соответствии с ежегодно издаваемыми приказами о распределении средств из внебюджетных источников и утвержденной сметой доходов и расходов на текущий год.

3.2. 10 % средств, направляемых на оплату труда с лицевого счета подразделения, резервируются и используются в течение календарного года для покрытия расходов подразделения, связанных с выплатами, исчисляемыми на основании средней заработной платы (основной и дополнительный отпуск, оплата больничных, компенсации за неиспользованный отпуск и пр.).

3.3. Средства ФОТ из внебюджетных источников:

3.3.1. Расходуются в соответствии со штатным расписанием, которое составляется в порядке, установленном пунктами 2.2 – 2.4 настоящего положения.

3.3.2. Направляются на выплаты, предусмотренные пунктами 2.5 и 2.8 настоящего положения.

3.3.3. Используются для установления надбавок сотрудникам, для которых работа в вузе является основной:

- имеющим звание «Заслуженный деятель науки и техники РСФСР», «Заслуженный деятель науки РФ», «Заслуженный работник высшей школы РФ» – в размере 25 % от должностного оклада;
- награжденным нагрудными знаками «Почетный работник высшего профессионального образования РФ», «За отличные успехи в области высшего образования СССР», «Почетный работник науки и техники РФ», «Почетный работник сферы молодежной политики РФ», «За развитие научно-исследовательской работы студентов» – в размере 20 % от должностного оклада.

3.3.4. Используются для доплаты к ставке почасовой оплаты (как из бюджетных, так и внебюджетных средств) лицам, не имеющим ученой степени и звания. Размер доплаты утверждается приказом ректора.

К ставкам почасовой оплаты (из внебюджетных средств) применяются коэффициенты, учитывающие выездной характер работы ППС. Размер коэффициентов определяется приказом ректора.

3.3.5. Расходятся на почасовую оплату труда преподавателей, состоящих в штате:

- за нагрузку, запланированную кафедре учебно-методическим управлением, – из имеющегося на кафедре ФОТ по вакантным ставкам ППС. Расчет допустимого количества часов по вакантной ставке определяется ПФУ;
- за нагрузку, запланированную территориальным подразделением, – из ФОТ территориальных подразделений.

Оформление лиц с почасовой оплатой труда осуществляется управлением кадров (УК).

3.3.6. Расходятся на установление надбавки ректору в размере 0,25 % от средств из внебюджетных источников, полученных вузом в предыдущем году. Указанная надбавка выплачивается из фонда общеузовских расходов ежемесячно равными долями, при этом заработная плата по должности ректора не должна превышать пятнадцати размеров средней заработной платы профессорско-преподавательского состава.

3.3.7. Используются для установления надбавок и доплат всем остальным категориям сотрудников в зависимости от объема поступивших средств из внебюджетных источников. Порядок назначения надбавок и категория лиц определяются приказом ректора.

При этом общая сумма надбавок, установленных руководящему составу административно-управленческого персонала (АУП), не должна

превышать 10 % от средств из внебюджетных источников, полученных вузом в предыдущем году.

3.4. Контроль за правильностью расходования средств на оплату труда из внебюджетных источников осуществляет УБУ и ФК на основании утвержденного штатного расписания и выделенного ПФУ объема финансирования.

4. Порядок оформления и установления надбавок, доплат и прочих выплат стимулирующего характера

Настоящий порядок распространяется на надбавки, доплаты и прочие выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые за счет бюджетных средств и средств из внебюджетных источников.

4.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику, выполняющему наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности). При этом работник не может выполнять работу более высокой квалификации¹.

Доплаты за совмещение профессий (должностей) устанавливаются из имеющегося на кафедре (в подразделении) ФОТ по вакантным ставкам распоряжением по вузу в соответствии с установленной формой.

4.2. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы *приказами* или распоряжениями по вузу в соответствии с установленной формой.

Приказ или распоряжение о возложении на работника обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы издается в следующих случаях:

а) при временной (более двух недель) нетрудоспособности отсутствующего работника (оплата производится начиная с 3-го дня больничного листа);

б) при нахождении отсутствующего работника в отпуске без сохранения заработной платы не менее одного месяца (в том числе в отпуске по уходу за ребенком).

¹ Квалификационные требования должны совпадать с реальной квалификацией работника. Исключением из этого правила является случай, указанный в п.7 приложения № 2 к Постановлению Минтруда РФ от 06.06.1996 г. № 32, в соответствии с которым лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации по разрядам оплаты труда, обладающие достаточным практическим опытом, по рекомендации аттестационной комиссии, в качестве исключения, могут быть назначены на должности с более высокими квалификационными характеристиками.

4.3. Доплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работникам, выполняющим наряду со своей основной работой дополнительную работу по той же профессии (должности).

Доплаты за расширение зоны обслуживания устанавливаются *приказами* или распоряжениями по вузу в соответствии с установленной формой. Размер доплаты устанавливается из экономии ФОТ кафедры (подразделения) фиксированной суммой.

4.4. При установлении подразделению дополнительного фонда надбавок ФОТ по вакантным ставкам для выплаты доплат в соответствии с пунктами 4.1, 4.3 настоящего Положения используется только на основании мотивированного представления с резолюцией проректора по подчиненности.

4.5. Доплаты, устанавливаемые в соответствии с пунктами 4.1, 4.2, 4.3 настоящего положения, могут быть отменены, уменьшены ректором или проректором (при выполнении требований Трудового кодекса Российской Федерации) в следующих случаях:

- недостаточность бюджетного финансирования или средств из внебюджетных источников;
- выход на работу временно отсутствовавшего работника;
- прием на работу сотрудника, выполняющего работу, за которую ранее была установлена доплата;
- невыполнение или ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей, за которые ранее была установлена доплата, на основании служебной записки заведующего кафедрой (руководителя подразделения).

При этом оформляется *приказ* или *распоряжение* на отмену доплаты.

4.6. Надбавки за работу с вредными условиями труда, а также за работу в опасных для здоровья и особо тяжелых условиях труда (последнее – для работников МСЧ) устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест или оценки условий труда сроком на один год на основании мотивированного представления заведующего кафедрой (руководителя подразделения) в управление безопасности труда и промышленной экологии вуза (управление БТ и ПЭ).

4.7. Надбавки за продолжительность непрерывной работы сотрудникам МСЧ устанавливаются приказом ректора, на основании представления главного врача МСЧ в соответствии с приказом Министерства здравоохранения РФ от 15.10.1999 г. № 377 «Об утверждении положения об оплате труда работников здравоохранения».

4.8. Надбавки за ученую степень, надбавки за занимаемую должность, а также районный коэффициент устанавливаются при приеме на работу на основании заключаемого трудового договора.

4.9. Надбавки за стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны и за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливаются лицам, имеющим оформленный в установленном законом порядке допуск к сведениям соответствующей степени секретности и постоянно работающим с указанными сведениями в силу должностных (функциональных) обязанностей (согласно постановлению Правительства РФ от 14.10.1994 г. № 1161 и приказу ГК РФ по ВО от 08.11.1994 г. № 1080).

4.10. Доплаты за заведование кафедрой, выполнение обязанностей декана устанавливаются приказом ректора вуза после избрания на соответствующие должности и заключения трудового договора. Надбавки заместителям декана устанавливаются по представлению декана факультета приказом ректора вуза.

4.11. Надбавки стимулирующего характера и прочие выплаты стимулирующего характера из бюджетных и внебюджетных средств устанавливаются приказом ректора, издаваемым на основании мотивированного представления заведующего кафедрой (руководителя подразделения), который готовит проект приказа.

4.12. Надбавки стимулирующего характера и прочие выплаты стимулирующего характера из бюджетных и внебюджетных средств могут быть отменены, уменьшены приказом ректора в случаях невыполнения или ненадлежащего выполнения трудовых обязанностей, за которые ранее была установлена надбавка в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

4.13. Доплаты, надбавки и прочие выплаты стимулирующего характера за счет средств лицевых счетов ФОТ из внебюджетных источников оформляются приказом или распоряжением по прилагаемой форме.

4.14. При осуществлении выплат за счет ФОТ из внебюджетных источников в соответствующих приказах, распоряжениях и штатных расписаниях указывается источник выплаты:

- фонд общеузовских расходов;
- лицевой счет подразделения (указывается номер счета).

4.15. При переводе сотрудника вуза с должности на должность внутри структурного подразделения для сохранения доплат и надбавок, установленных сотруднику, оформляется соответствующий приказ или распоряжение по вузу.

4.16. Установление надбавок и доплат осуществляется на конкретный срок в пределах ФОТ.

5. Порядок формирования и расходования фонда оплаты труда из бюджетных и внебюджетных источников по научно-исследовательской деятельности

5.1. Источники формирования ФОТ по научной деятельности:

- госбюджетные научно-исследовательские работы (НИР) по единому заказу-наряду;
- госбюджетные НИР по научно-техническим и инновационным программам;
- госбюджетные НИР по программам министерств и ведомств РФ;
- госбюджетные НИР по программам Правительства области, глав муниципальных образований;
- гранты на выполнение НИР;
- хоздоговорные НИР с организациями;
- оказание услуг отделами научно-исследовательской части (НИЧ) и структурными подразделениями, наделенными по доверенности ректора частично полномочиями юридического лица.

5.2. ФОТ по госбюджетной теме формируется руководителем темы по установленным в вузе нормативам.

5.3. ФОТ по хозяйственным договорам формируется руководителем темы, исходя из договорной цены с учетом материальных затрат и налоговых отчислений.

5.4. ФОТ используется:

5.4.1. На оплату труда штатных работников (научного, инженерно-технического и обслуживающего персонала) в соответствии со штатным расписанием, с учетом надбавок и доплат;

5.4.2. На оплату труда совместителей, зачисленных на конкретную тему приказом по вузу.

5.5. За счет прочих расходов производится оплата труда членов временного творческого коллектива (ВТК), работающих по договору подряда.

5.6. Для выполнения научно-исследовательской работы руководитель темы формирует ВТК, в состав которого могут входить:

- штатные сотрудники НИЧ;
- совместители из числа ППС, УВП, АУП, аспирантов и студентов.

К выполнению НИР могут привлекаться работники сторонних организаций на условиях совместительства.

Состав ВТК может быть постоянным на весь период выполнения работ или изменяться в зависимости от их характера.

5.7. Оплата труда совместителей из числа ППС и руководящего состава производится за выполненную и сданную в установленные сроки работу независимо от времени пребывания совместителей в командировках и отпусках по основной должности.

Аспиранты и студенты в период каникул, а также студенты в период практик, проводимых в вузе, могут быть зачислены на полную ставку.

Лица из числа ППС могут участвовать в выполнении научно-исследовательских работ в экспедициях, изыскательских партиях, работ по испытанию и внедрению научных достижений на предприятиях заказчика, в том числе на удаленных полигонах, в период их отпуска по основной должности на полную ставку по совмещаемой научной должности.

5.8. Руководитель научно-исследовательской работы несет ответственность:

- за учет рабочего времени штатных сотрудников;
- правильность составления договоров подряда;
- приемку работ от членов ВТК;
- правильность оплаты труда.

Распределение вознаграждения за выполненную работу производится на общем собрании членов ВТК и оформляется протоколом.

5.9. Штатные сотрудники привлекаются руководителем НИР в пределах запланированного по смете фонда оплаты труда без ограничений по структуре должностей с учетом аттестаций и квалификационных требований в соответствии с установленным законодательством порядком.

5.10. В пределах ФОТ по конкретной теме руководитель работы имеет право устанавливать надбавки стимулирующего характера, которые оформляются распоряжением.

Положение об особенностях оплаты труда и стимулировании работы лиц, замещающих штатные должности декана

Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом РФ «Об образовании», Федеральным законом «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», Уставом вуза, Положением «Об оплате труда работников вуза», Положением «О факультете вуза».

Положение распространяется на лиц, избранных в установленном в вузе порядке на должность декана факультета и замещающих эту штатную должность.

Положение определяет форму, условия, источники оплаты труда и стимулирования лиц, замещающих штатную должность декана факультета, а также предусмотренные для них социальные гарантии.

1. На штатного декана распространяются условия и порядок оплаты труда, предусмотренные Положением «Об оплате труда работников вуза».

2. На штатного декана распространяются социальные гарантии и льготы, установленные Коллективным договором между вузом и работниками вуза.

3. Деканам, в соответствии с их квалификацией, устанавливаются следующие разряды оплаты труда:

- 14 разряд – имеющим ученое звание доцента (старшего научного сотрудника);
- 14 разряд – имеющим ученую степень кандидата наук;
- 15 разряд – имеющим ученое звание доцента (старшего научного сотрудника) и ученую степень кандидата наук;
- 16 разряд – имеющим ученое звание профессора или доцента (старшего научного сотрудника) и ученую степень кандидата наук;
- 16 разряд – имеющим ученую степень доктора наук;
- 17 разряд – имеющим ученое звание профессора и ученую степень доктора наук.

В соответствии с разрядами деканам устанавливаются должностные оклады.

4. Декан, замещающий штатную должность, обязан выполнять учебную нагрузку в объеме не менее 150 часов в течение учебного года.

Штатный декан, за пределами рабочего дня по основной должности, при наличии соответствующей квалификации, может выполнять работу по совместительству на других должностях, в том числе преподавательских, но не более чем на 0,5 ставки по совмещаемой должности.

5. К установленному должностному окладу деканам производятся ежемесячные доплаты за ученую степень кандидата или доктора наук.

Размер доплаты утверждается приказом ректора в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Доплата выплачивается за счет тех же средств, что и сам должностной оклад.

6. Штатному декану может быть установлена ежемесячная надбавка. Размер надбавки и источник выплаты определяются приказом ректора.

7. Штатному декану по окончании квартала производится единовременная стимулирующая выплата за привлечение внебюджетных средств. Размер выплаты устанавливается приказом ректора в процентах от суммы внебюджетных средств, поступивших за прошедший квартал на лицевой счет факультета.

8. Штатному декану, возглавляющему факультет, занявший по итогам рейтинга одно из трех первых мест, осуществляется единовременная выплата стимулирующего характера, размер которой устанавливается приказом ректора.

9. Штатному декану могут быть установлены другие выплаты стимулирующего характера.

Размер выплат и источники их финансирования определяются приказом ректора.

10. Штатному декану, проработавшему в должности не менее пяти лет, могут за счет внебюджетных средств предоставляться следующие социальные льготы:

- компенсация расходов на лечение в размере до двух должностных окладов;
- оплата раз в пять лет издания одной книги по научно-исследовательской тематике;
- ежегодная пятидесятипроцентная компенсация расходов на проезд до места отдыха и обратно в пределах Российской Федерации.

11. Штатный декан, проработавший в должности не менее десяти лет и не избранный на третий срок, может быть переведен по его желанию на иную административную или научно-педагогическую должность в вузе с сохранением в течение трех лет средней зарплаты, сложившейся за последний год работы в должности декана.

В случае отсутствия вакантной должности профессорско-преподавательского состава учебно-методическое управление обязано ввести сроком на пять лет соответствующую должность для лица, ранее замещавшего штатную должность декана.

Положение о стимулировании работы и социальных гарантиях руководителям ведущих подразделений вуза

Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом РФ «Об образовании», Федеральным законом «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», Трудовым кодексом РФ, Уставом вуза, Положением «Об оплате труда работников вуза».

Действие настоящего положения распространяется на руководителей ведущих структурных подразделений вуза (далее – «Руководители»), имеющих особо важное значение в осуществлении научной, учебной, хозяйственной и социальной деятельности вуза. Перечень ведущих структурных подразделений определен в приложении к настоящему Положению.

Положение определяет социальные гарантии и основные формы стимулирования руководителей ведущих подразделений вуза, а также источники их реализации.

1. К ведущим относятся самостоятельные подразделения вуза, занимающиеся общевузовскими задачами на уровне принятия решений по своему обособленному направлению и отвечающие за последствия их реализации.

Ведущие подразделения участвуют в формировании стратегии вуза и подготовке для ректора проектов управленческих решений по своим направлениям.

Ведущие подразделения осуществляют по своим направлениям контроль за деятельностью всех подразделений вуза и несут ответственность за правильность осуществления этого направления деятельности в масштабе вуза.

2. Перечень структур, отнесенных к статусу «ведущее подразделение», определяет и утверждает ректор вуза. Изменения и дополнения в перечень вносятся приказом ректора.

3. Руководители ведущих подразделений вуза назначаются на должность и освобождаются от нее приказом ректора вуза.

4. На руководителей ведущих подразделений распространяются условия и порядок оплаты и стимулирования труда, предусмотренные Положением «Об оплате труда работников вуза».

5. На руководителей ведущих подразделений распространяются гарантии, установленные Коллективным договором между вузом и работниками вуза.

6. Руководителям ведущих подразделений за счет средств бюджета устанавливается ежемесячная надбавка за сложность, напряженность и специальный режим работы в размере 50 % к соответствующему должностному окладу.

7. Руководители ведущих структурных подразделений имеют право на следующие социальные гарантии:

7.1. Ежегодный дополнительный отпуск продолжительностью от 7 до 12 календарных дней, оплачиваемый из внебюджетных средств.

7.2. Приобретение раз в год льготной путевки на санаторно-курортное лечение в оздоровительном учреждении, расположенном на территории Российской Федерации. Неиспользованная возможность приобретения льготной путевки заменяется компенсацией из внебюджетных средств расходов, связанных с лечением и приобретением медицинских и лекарственных средств на сумму, не превышающую двух должностных окладов соответствующего руководителя.

8. Руководителям структурных подразделений, действующим на основании доверенности ректора, все выплаты, предусмотренные настоящим положением, производятся за счет средств самого подразделения.

9. Руководители ведущих структурных подразделений имеют право на приобретение льготных путевок на санаторно-курортное лечение на территории Российской Федерации; при неиспользовании указанной льготы в текущем году им выплачивается денежная компенсация расходов, связанных с лечением и приобретением медицинских и лекарственных средств на сумму, не превышающую _____ рублей в год.

10. Руководителям ведущих структурных подразделений могут быть установлены иные доплаты и надбавки как из бюджетных, так и из внебюджетных средств, предусмотренные Положением «Об оплате труда работников вуза».

11. Руководители ведущих структурных подразделений за пределами рабочего дня по основной должности могут выполнять работу по совместительству на должностях профессорско-преподавательского состава не более 0,5 ставки.

12. Руководители ведущих структурных подразделений, проработавшие в должности не менее ____ лет, при необходимости перевода на нижеоплачиваемую работу по медицинским показаниям, а также в случае окончания действия срочного трудового договора (контракта), могут быть переведены по их желанию на иную административную или научно-педагогическую должность в вузе без конкурсного избрания с сохранением в течение _____ лет должностного оклада, надбавок, доплат, иных выплат и условий медицинского обслуживания, предусмотренных настоящим положением.

13. Расходы, связанные с реализацией настоящего положения, предусмотренные пунктами 7.1 и 7.2, оплачиваются из бюджетных средств, а предусмотренные пунктами 8 и 9 – из внебюджетных средств вуза.

Положение о стимулировании работы и социальных гарантиях заведующему кафедрой

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом РФ «Об образовании», Федеральным законом «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», Уставом вуза, Положением «Об оплате труда работников вуза», Положением «О кафедре вуза».

1.2. Положение распространяется на лиц, занимающих должности заведующего кафедрой вуза в течение не менее одного полного срока (далее – заведующий кафедрой).

1.3. Положение определяет критерии, условия и порядок стимулирования заведующего кафедрой.

2. Критерии, при наличии которых применяются меры стимулирования

2.1. Дополнительные меры стимулирования работы, перечисленные в разделе третьем настоящего Положения, устанавливаются заведующему, деятельность кафедры которого удовлетворяет каким-либо из нижеперечисленных условий:

- по итогам рейтинга за предыдущий учебный год кафедра входит в 10 первых мест (для невыпускающих) или 20 первых мест (для выпускающих кафедр);
- количество штатных сотрудников, работающих на полную ставку, составляет не менее 80 % численности персонала кафедры, с оплатой из бюджетных средств;
- сумма средств, полученных за платные образовательные услуги в предыдущем учебном году, превысила 40 % от фонда заработной платы кафедры, финансируемого из бюджетных средств;
- за предыдущий год на кафедре защитилось не менее одного аспиранта (соискателя) либо одного докторанта (соискателя);
- средства, полученные от выполнения научно-исследовательских работ, составили не менее 100 % от объемов бюджетного финансирования.

3. Меры стимулирования заведующего кафедрой

3.1. Заведующему кафедрой устанавливается надбавка из внебюджетных средств в размере до _____ должностных окладов заведующего кафедрой с учетом количества выполненных условий, указанных в пункте 2.1.

Размер надбавки определяется ректором вуза. Надбавка устанавливается на учебный год.

3.2. Заведующему кафедрой, занявшей по итогам рейтинга одно из первых мест, дополнительно осуществляется единовременная выплата стимулирующего характера согласно Положению «О рейтинге».

3.3. Заведующий кафедрой имеет право издавать один раз в ____ лет учебник или монографию за счет внебюджетных средств.

3.4. Заведующий кафедрой имеет право на приобретение льготных путевок на санаторно-курортное лечение на территории Российской Федерации; при неиспользовании указанной льготы в текущем году ему выплачивается денежная компенсация расходов, связанных с лечением и приобретением медицинских и лекарственных средств, на сумму, не превышающую ____ должностных окладов.

3.5. Заведующий кафедрой имеет право на дополнительное денежное вознаграждение в размере ____ % от суммы привлеченных внебюджетных средств, но не более ____ рублей.

3.6. Заведующему кафедрой могут быть осуществлены другие выплаты стимулирующего характера за достижения возглавляемой кафедры, высоких показателей в учебной, научной, финансовой деятельности в соответствии с Положением «Об оплате труда работников вуза».

3.7. Меры материального стимулирования заведующему кафедрой устанавливаются приказом ректора на основании представления ученого совета факультета.

В представлении ученого совета факультета указываются достижения кафедры за предыдущий учебный год, а также рекомендуемые меры стимулирования заведующего кафедрой.

4. Заключительные положения

4.1. Расходы, связанные с реализацией настоящего положения, обеспечиваются за счет фонда общеузовских расходов внебюджетных средств вуза.

4.2. Настоящее Положение может быть изменено и дополнено в установленном в вузе порядке.

Положение о социальных гарантиях заведующему, оставившему руководство кафедрой вуза

Настоящее положение разработано в соответствии с Законом РФ «Об образовании», Федеральным законом «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», Уставом вуза, Положением «Об оплате труда работников вуза», Положением «О кафедре вуза».

Положение распространяется на лиц, которые, являясь штатными сотрудниками вуза, работали в должности заведующего кафедрой на полную ставку и добровольно оставили эту должность в связи с переходом на другую работу в вузе или в связи с выходом на пенсию. При этом период руководства кафедрой должен составлять не менее десяти лет.

Положение определяет критерии, условия и порядок предоставления социальных гарантий заведующему кафедрой, оставившему эту должность.

1. Заведующий кафедрой, оставивший руководство кафедрой, может быть переведен по его желанию на иную административную или научно-педагогическую должность в вузе.

В случае отсутствия вакантной должности профессорско-преподавательского состава учебно-методическое управление обязано ввести соответствующую должность сроком на пять лет.

2. На заведующего кафедрой, оставившего руководство ею и перешедшего на другую должность в вузе, распространяются социальные гарантии и льготы, установленные Коллективным договором между вузом и работниками вуза.

3. На заведующего кафедрой, оставившего эту должность и перешедшего на другую работу в вузе, распространяются условия и порядок оплаты труда, предусмотренные положением «Об оплате труда работников вуза».

4. Заведующему кафедрой, при оставлении им должности, выплачивается из внебюджетных средств единовременное поощрение в размере до пяти должностных окладов, установленных ему за заведование кафедрой.

5. Заведующему кафедрой в течение пяти лет после оставления руководства кафедрой (в случае продолжения работы в вузе на другой должности) или выхода на пенсию могут предоставляться следующие социальные льготы:

5.1. Оплата за счет внебюджетных средств издания одного учебника или монографии тиражом не более 1000 экземпляров.

5.2. Право на приобретение льготных санаторно-курортных путевок (при наличии медицинских показаний).

Вместо использования этого права заведующему кафедрой может быть выплачена за счет внебюджетных средств компенсация в размере до двух должностных окладов, установленных ему в последний год работы в должности заведующего кафедрой.

5.3. Преимущественное право на вступление в жилищные, жилищно-строительные, гаражные кооперативы, садоводческие, огороднические и дачные объединения работников вуза.

6. Заведующему кафедрой, в течение пяти лет после оставления этой должности, с учетом заслуг по руководству кафедрой и продолжительного добросовестного труда в вузе, по представлению ученого совета вуза за счет внебюджетных средств может быть установлена надбавка в размере от 25 до 50 % к должностному окладу по занимаемой на момент выплаты в вузе должности.

7. Социальные гарантии заведующему кафедрой, предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются индивидуально приказом ректора по результатам рассмотрения представления ученого совета факультета.

Представление должно быть оформлено не позднее чем за один месяц до оставления заведующим кафедрой своей должности. В нем отражаются личные достижения заведующего кафедрой и достижения возглавляемой им кафедры в учебной, научной и финансово-хозяйственной сферах, а также перечисляются социальные гарантии, предлагаемые для предоставления заведующему кафедрой.

Положение о вознаграждении работников вуза, защитивших докторские диссертации

1. Вознаграждение работников вуза, защитивших докторские диссертации, вводится в целях стимулирования повышения квалификации, материальной заинтересованности и закрепления кадров высшей квалификации в вузе.

2. Право на вознаграждение имеют штатные сотрудники вуза при условии успешной защиты докторской диссертации (решение ВАКа о присуждении ученой степени доктора наук) и заключения (перезаключения) трудового договора с вузом, предполагающего работу по специальности после присуждения ученой степени доктора наук не менее 5 лет.

3. Для выплаты вознаграждения за защиту докторской диссертации факультет представляет следующие документы:

- личное заявление защитившего диссертацию;
- выписка из протокола заседания ученого совета факультета с визой ученого секретаря вуза;
- копия заключенного (перезаключенного) трудового договора.

4. Выплата вознаграждения за защиту докторской диссертации производится на основании приказа ректора вуза за счет внебюджетных средств.

5. Размер вознаграждения устанавливается в зависимости от возраста соискателя на момент принятия решения ВАКом о присуждении ученой степени доктора наук:

- до 40 лет ___ тысяч рублей;
- 41 – 45 – ___ тысяч рублей;
- 46 – 50 – ___ тысяч рублей;
- 51 – 60 – ___ тысяч рублей

и облагается налогом в установленном порядке.

6. Приказ о выплате вознаграждения за защиту докторской диссертации доводится до сведения трудового коллектива.

7. Работник, завершающий докторскую диссертацию, имеет право на материальную помощь для возмещения расходов, связанных с оформлением диссертации и с подготовкой и изданием монографий, необходимых для защиты диссертации по естественнонаучным и гуманитарным специальностям. Решение о предоставлении материальной помощи принимает ректор на основании заявления докторанта.

**Положение о поощрении сотрудников вуза в связи
с юбилейными датами или при увольнении в связи
с выходом на пенсию**

Настоящее положение разработано в соответствии с Законом Российской Федерации «Об образовании», Федеральным законом «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», Трудовым кодексом Российской Федерации, Налоговым кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, Типовым положением об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении) Российской Федерации, нормативными документами федерального государственного органа управления образованием, Уставом вуза.

Положение определяет источники, устанавливает порядок, основания и условия выплаты единовременного поощрения сотрудникам вуза в связи с их юбилейными датами или выходом на пенсию.

Положение распространяется на сотрудников всех категорий персонала, проработавших в вузе не менее 15 лет, имеющих успехи в подготовке специалистов с высшим профессиональным образованием, в управлении учебными, учебно-научными и производственными коллективами, в развитии науки или материально-технической базы вуза.

Положение принимается ученым советом вуза с учетом мнения профкома сотрудников, утверждается и вводится в действие приказом ректора.

1. Сотрудникам, достигшим юбилейных дат в своей жизни (50 и далее каждые 10 лет), выплачивается единовременное поощрение стимулирующего характера.

Поощрение может быть произведено в виде денежных средств или ценного подарка.

2. Сотрудникам, достигшим пенсионного возраста, вручается ценный подарок и устанавливаются различные формы морального поощрения.

3. Сотрудникам, увольняющимся из вуза в связи с выходом на пенсию, производится единовременная стимулирующая выплата в соответствии с условиями Коллективного договора между администрацией и работниками вуза.

4. Представление сотрудника к поощрению производится не позднее чем за две недели до юбилейной даты и за один месяц до даты увольнения в связи с выходом на пенсию руководителем подразделения, в котором он

работает (деканом, зав. кафедрой, начальником управления и т.д.), и согласовывается с профсоюзным комитетом сотрудников вуза.

Решение о размере единовременной выплаты или вручении ценного подарка принимается ректором вуза и оформляется приказом.

5. Приказ о единовременном поощрении должен содержать описание заслуг и достижений поощряемого сотрудника, а также размер и форму поощрения.

6. Стимулирующие выплаты производятся из фонда материального поощрения вуза, который формируется за счет бюджетных и внебюджетных средств.

7. Руководитель подразделения вправе принимать решения о дополнительном поощрении своих сотрудников – юбиляров или увольняющихся в связи с выходом на пенсию – за счет внебюджетных средств, находящихся на лицевом счете подразделения. Такая выплата оформляется распоряжением по вузу в порядке, предусмотренном Положением «Об оплате труда работников вуза».

Раздел 9. Организационно-правовая структура вуза и повышение эффективности структурных подразделений

В постсоветский период в высшем учебном заведении произошли существенные перемены: изменения в структуре деятельности, в отношениях собственности, на которых базируется вуз, а также в его организационно-правовой структуре. От правильно выбранных направлений деятельности и политики вуза, рационального распределения денежных потоков, а также от эффективно сформированной организационно-правовой структуры высшего учебного заведения зависит устойчивость его функционирования.

Основным нормативным актом, устанавливающим структуру высшего учебного заведения, является Федеральный закон «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», в котором говорится, что "высшие учебные заведения самостоятельны в формировании своей структуры, за исключением их филиалов" и что "статус и функции структурного подразделения высшего учебного заведения определяются положением, утвержденным в порядке, предусмотренном уставом высшего учебного заведения". Таким образом, вуз сам решает, создавать ли ему структурные подразделения, в каком количестве, какими полномочиями их наделить и какие функции на них возложить. Все это в обязательном порядке должно быть прописано в положении о конкретном структурном подразделении.

Условно среди структурных подразделений высшего учебного заведения можно выделить четыре вида:

- филиалы;
- представительства;
- структурные подразделения, наделенные полномочиями юридического лица;
- «внутренние» структурные подразделения (например, отдел кадров, бухгалтерия, канцелярия и т.п. В настоящем разделе они рассматриваться не будут).

Филиал высшего учебного заведения – это обособленное структурное подразделение, расположенное вне места нахождения вуза и осуществляющее все его функции или часть их, в том числе функции представительства. В отличие от других структурных подразделений (в создании которых вузы полностью самостоятельны), филиалы создаются учредителем (учредителями) высшего учебного заведения по согласованию с Федеральным агентством по образованию, а также соответствующими органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органа-

ми местного самоуправления по месту нахождения филиала. Высшее учебное заведение направляет ходатайство в Министерство образования РФ, к которому прилагаются:

- социально-экономическое обоснование проекта создания и функционирования филиала, перспективы его развития;
- выписка из решения ученого совета вуза о создании филиала, с указанием его наименования;
- согласие соответствующего органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации и органа местного самоуправления по месту нахождения филиала;
- перечень образовательных программ с указанием сроков обучения и предполагаемого контингента обучающихся по ним;
- копии документов, подтверждающих наличие учебно-материальной базы.

Представительство высшего учебного заведения – обособленное структурное подразделение, которое расположено вне места нахождения вуза, представляет его интересы и осуществляет их защиту. Таким образом, функции представительства намного уже функций филиала.

В правовом режиме филиалов и представительств имеется ряд общих признаков, а именно филиалы и представительства:

- являются обособленными подразделениями вуза и не имеют статуса юридического лица;
- осуществляют деятельность от имени создавшего их вуза, который и несет ответственность за их деятельность;
- действуют на основании положения, утвержденного ректором вуза;
- в обязательном порядке указываются в уставе создавшего их высшего учебного заведения;
- наделяются имуществом создавшего их вуза. Имущество филиала и представительства может учитываться на отдельном балансе и на балансе создавшего их вуза;
- ведут отчетность в соответствии с действующим законодательством и должны предоставлять вузу в установленный им срок бухгалтерский отчет об использовании бюджетных и внебюджетных средств, а также иную установленную отчетность.

В качестве представителей высшего учебного заведения могут выступать руководители филиалов и представительств, и именно им, на их имя (а не филиалу и представительству в целом) выдается доверенность, в которой определен круг полномочий руководителя. Руководители филиа-

лов и представительств назначаются на должность и освобождаются от должности приказом ректора высшего учебного заведения.

Поскольку имущество филиалов и представительств продолжает оставаться имуществом высшего учебного заведения, то и взыскание по долгам вуза может быть обращено на это имущество, независимо от того, связаны ли долги вуза с деятельностью структурных подразделений или нет. Так же и по долгам, связанным с деятельностью филиалов и представительств, вуз несет ответственность всем принадлежащим ему имуществом.

Федеральным законом «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» предусмотрена возможность создания в высшем учебном заведении структурного подразделения, наделенного частично полномочиями юридического лица. Указанные структурные подразделения обладают большей самостоятельностью, чем «внутренние» структурные подразделения. Они могут заниматься как образовательной, так и иной деятельностью, предусмотренной в уставе вуза и в положении о конкретном структурном подразделении (это может быть производственная деятельность, выпуск наукоемкой продукции и учебного оборудования, торгово-закупочная деятельность, предоставление услуг населению и т.д.). Такая организационная форма структурных подразделений является наиболее прогрессивной, так как позволяет объединить финансовую и административную ответственность подразделений, заинтересовать их в результатах своей деятельности, а также повысить эффективность деятельности подразделений не только по привлечению дополнительных источников финансирования, но и улучшению качества подготовки специалистов. Высокий потенциал деятельности структурных подразделений, частично наделенных полномочиями юридического лица, определяется следующими моментами:

- высокая степень управляемости и гибкость управления;
- заинтересованность подразделений в рациональном использовании выделенных им финансовых средств и в поиске дополнительных источников денежных поступлений;
- быстрая реакция на запросы рынка, так как подразделения находятся ближе к потребителям, у них налажены контакты с непосредственными потребителями образовательных и иных услуг в лице организаций и государственных органов;
- стимулирование работников подразделений за счет средств, заработанных подразделением;
- развитие материально-технической базы, необходимой для эффективного функционирования подразделения;

- высокая степень финансовой подконтрольности органам управления вуза, так как по отдельным счетам, открытым подразделениям, легче отследить движение финансовых потоков;
- повышенная ответственность подразделений за недостаточно эффективное функционирование.

Все это возможно за счет самостоятельности структурных подразделений, предоставленной им высшим учебным заведением. В то же время вуз не должен терять контроль над деятельностью подразделений. Периодически структурные подразделения должны отчетываться перед вузом о своей деятельности. Прием и увольнение сотрудников подразделений, выплату заработной платы, составление сметных калькуляций и т.п. осуществляют централизованные службы высшего учебного заведения. Структурные подразделения не обладают собственным имуществом, денежными средствами, которые предоставляются вузам. Целесообразно также ограничить права руководителей подразделений на заключение гражданско-правовых договоров от имени вуза (которое предоставлено им на основании положения и доверенности), а именно: предусмотреть, что руководитель подразделения может самостоятельно заключать договоры на сумму, не превышающую определенного предела, который может устанавливаться индивидуально в зависимости от характера деятельности структурного подразделения, а также от личных и деловых качеств руководителя подразделения. Высшее учебное заведение обладает исключительной компетенцией в решении наиболее важных вопросов деятельности структурных подразделений.

Принципы работы структурного подразделения, наделенного частично полномочиями юридического лица, определяются положением о структурном подразделении вуза, частично наделенном полномочиями юридического лица (типовой документ приведен в приложении к разделу).

Таким образом, высшее учебное заведение является сложноструктурированным целостным субъектом. Наличие внутри вуза структурных подразделений различных уровней предполагает развитие отношений между вузом и указанными структурными подразделениями по двум направлениям: горизонтальному и вертикальному. Горизонтальные экономические связи развиваются между структурными подразделениями одного уровня. Они обусловлены тем, что главным результатом деятельности всех структурных подразделений, итогом их совместного труда является подготовка квалифицированных кадров. Горизонтальные связи основаны на отношениях равенства, сотрудничества, определенной самостоятельности. Вертикальные связи складываются между структурным подразделением и высшим учебным заведением и обусловлены централизацией финансовых ресурсов, отношениями власти и подчинения, подконтрольно-

сти структурных подразделений вузу. При организации системы внутри-вузовских экономических отношений необходимо определить конкретные функции структурных подразделений в деятельности вуза, их полномочия, пределы самостоятельности. Главной целью при организации экономических связей является определение наиболее оптимального сочетания самостоятельности и централизации (подконтрольности) структурных подразделений.

Независимо от формы организационно-экономических связей подразделений внутри высшего учебного заведения необходимо оценивать их деятельность с точки зрения вклада в общие результаты работы вуза. С этой целью разработана методика оценки эффективности деятельности структурных подразделений, которая определяет систему мотивации кафедр – основной структурной единицы факультета – в улучшении экономики учебного процесса.

Отдельно хотелось бы выделить объекты социального назначения: детский сад, медико-санитарная часть и спортивно-оздоровительные лагеря, которые хотя и являются структурными подразделениями вуза, но имеют значительную специфику в своей деятельности. Поэтому указанные структурные подразделения должны действовать на основе специально разработанных положений (см. приложение к разделу).

При разработке локальных нормативных актов, регулирующих деятельность структурных подразделений, необходимо использовать следующие документы:

Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 г. № 51-ФЗ;

Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 г. № 17-ФЗ;

Федеральный закон РФ «О некоммерческих организациях» от 12.01.1996 г. № 7-ФЗ;

Закон Российской Федерации «Об образовании» от 10.07.1992 г. № 3266-1;

Федеральный закон РФ "О высшем и послевузовском профессиональном образовании" от 22.08.1996 г. №125-ФЗ;

Типовое положение об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении) Российской Федерации, утвержденное Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.04.2001 г. № 264;

Типовое положение о филиалах высших учебных заведений, подведомственных федеральным органам исполнительной власти, утвержденное приказом Министерства общего и профессионального образования Российской Федерации от 16.03.1999 г. № 643.

ПРИЛОЖЕНИЕ К РАЗДЕЛУ 9

Положение о филиале

1. Общие положения

1.1. Филиал _____
(полное наименование вуза)

в _____ (город) _____ (субъект РФ) (в дальнейшем – Филиал) является обособленным структурным подразделением государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования

_____,
(полное наименование вуза)
расположенным вне места его нахождения и осуществляющим все его функции или их часть, в том числе функции представительства.

1.2. Филиал создан на основании приказа федерального государственного органа управления образованием Российской Федерации (Федерального агентства по образованию – далее ФАО) от “___” _____ 20 ____ г. в соответствии с приказом ректора № ____ от «___» _____ г. по согласованию с органом управления образованием субъекта РФ (№ ____ от «___» _____ 20 ____ г.) и органом местного самоуправления по месту нахождения Филиала.

1.3. В своей деятельности Филиал руководствуется Конституцией Российской Федерации, Гражданским кодексом Российской Федерации, Федеральным законом “О высшем и послевузовском образовании”, Законом Российской Федерации “Об образовании” и иным действующим законодательством, а также Уставом вуза (основной государственный регистрационный номер _____), настоящим Положением, локальными актами, действующими в вузе, решениями ученого совета вуза, приказами и распоряжениями ректора вуза, являющимися обязательными для исполнения Филиалом.

1.4. Филиал является обособленным структурным подразделением государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования и не имеет статуса юридического лица.

Объем полномочий, передаваемых Филиалу, определяется настоящим Положением и доверенностью, выдаваемой ректором вуза директору Филиала.

1.5. Филиал имеет лицевой счет в управлении бухгалтерского учета и финансового контроля (далее – УБУ и ФК) вуза¹.

1.6. Для реализации задач Филиала за ним закрепляется имущество вуза.

1.7. Филиал имеет круглую печать со своим полным наименованием с указанием статуса “Филиал _____”,
(наименование учебного заведения)
местонахождения; штампы, фирменные бланки, эмблемы и другие реквизиты.

1.8. Местонахождение Филиала: _____.

1.9. Филиал отвечает по своим обязательствам находящимися в его распоряжении денежными средствами и имуществом. При их недостаточности субсидиарную ответственность по долгам Филиала несет вуз².

1.10. Филиал создается без ограничения срока деятельности.

1.11. На основании приказа ФАО Российской Федерации от «____» _____ 20____ года Филиалу выдана лицензия на право ведения образовательной деятельности в сфере высшего профессионального образования № _____ от «____» _____ 20____ года.

В соответствии с _____ Филиал аттестован.

В соответствии с _____ считается имеющим государственную аккредитацию.

1.12. Деятельность Филиала как подразделения вуза основана на следующих принципах:

- обязательное участие Филиала в обучении слушателей, студентов и аспирантов или в обеспечении (организации) образовательного и научного процессов, в том числе системы переподготовки и повышения квалификации кадров;
- исполнение Филиалом решений ученого совета и руководства вуза;
- образование в вузе фонда общевузовских расходов за счет отчислений, производимых Филиалом от заработанных средств.

¹ Как показывает практика, ведение отдельного баланса для Филиала, открытие отдельного лицевого счета в органах Федерального казначейства влечет для вуза неоправданные организационные расходы.

² Это не означает самостоятельной ответственности Филиала, которую в соответствии с действующим законодательством несут только юридические лица. Речь идет о том, что первоначально долги вуза, образовавшиеся в результате деятельности Филиала, погашаются за счет средств, находящихся на его лицевом счете в УБУ и ФК вуза.

2. Основные цели и виды деятельности

2.1. Филиал является центром образования науки и культуры. Главными целями Филиала являются:

- удовлетворение потребности личности в интеллектуальном, культурном, нравственном и физическом развитии;
- подготовка специалистов с высшим образованием, сочетающих профессиональную компетентность и умение решать практические задачи с высокой общей культурой, гуманизмом и гражданской активностью;
- организация и проведение фундаментальных, поисковых и прикладных научных исследований в тесной связи с учебным процессом;
- переподготовка и повышение квалификации специалистов и руководящего состава отраслей народного хозяйства;
- выпуск научной и наукоемкой продукции, удовлетворение потребностей общества в результатах интеллектуального труда;
- распространение естественно - научных, технических, гуманитарных знаний и достижений отечественной и мировой культуры на основе культурно-просветительской и гуманистической деятельности в обществе;
- оказание дополнительных образовательных услуг населению;
- использование интеллектуального потенциала научно-педагогических сотрудников вуза для развития _____ региона;
- участие в международных образовательных, научных и культурных проектах.

2.2. В Филиале реализуются различные по срокам профессиональные образовательные программы высшего и дополнительного образования по направлениям и специальностям науки, техники и культуры. Освоение этих программ обучающимися реализует требования государственных образовательных стандартов и удостоверяется дипломами государственного образца о соответствующем образовании и официальными документами о повышении квалификации и переподготовке с символикой Российской Федерации.

2.3. Для достижения указанных целей Филиал осуществляет следующие виды деятельности, закрепленные в Уставе вуза:

3. Имущество Филиала. Финансово-хозяйственная деятельность

3.1. Имущество Филиала составляют основные фонды и оборотные средства, денежные и иные ценности, закрепленные вузом за Филиалом, а

также денежные и материальные средства, приобретенные в ходе его хозяйственной деятельности.

Филиал пользуется имуществом в соответствии с основными целями и задачами и в пределах, предусмотренных настоящим положением и действующим законодательством.

3.2. Финансовая деятельность осуществляется в рамках смет расходов за счет:

- средств, получаемых от выполнения хозяйственных и иных договоров;
- средств, получаемых от юридических и физических лиц в соответствии с заключенными договорами;
- реализации товарной и наукоемкой продукции;
- выручки от реализации устаревшего оборудования, продажи излишков материальных ресурсов, сдачи в аренду имущества;
- средств, получаемых от предпринимательской деятельности;
- добровольных взносов от предприятий всех форм собственности, граждан;
- других законных источников.

3.3. Филиал самостоятельно планирует свою финансовую деятельность, исходя из определяемых положением целей, с учетом необходимости поддерживать соответствие между расходами и поступлениями средств.

3.4. Сметы расходов средств, получаемых от вуза, утверждаются в порядке, установленном вузом.

3.5. Филиал должен иметь следующие локальные акты:

- а) штатное расписание;
- б) сметы доходов и расходов;
- в) учебные планы;
- г) рабочие планы;
- д) приказы;
- е) распоряжения.

Локальные акты, предусмотренные в пп. а), б), в), г), утверждаются вузом, остальные локальные документы утверждаются или издаются директором Филиала.

3.6. Преподаватели, должностные лица, выполняющие административно-хозяйственные функции, а также другие работники Филиала осуществляют свою деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров. Все работники Филиала являются работниками вуза.

Трудовые договоры с работниками Филиала заключаются на основании штатного расписания в порядке, установленном в вузе.

3.7. Филиал в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размер доплат, надбавок и других видов материального стимулирования, а также размеры должностных окладов (ставок) всех категорий работников в соответствии с Единой тарифной сеткой.

3.8. Директор Филиала обязан обеспечить своим сотрудникам здоровые и безопасные условия труда. Филиал несет в соответствии с законодательством материальную ответственность за ущерб, причиненный сотрудникам увечьем или иным повреждением здоровья, связанный с исполнением ими своих трудовых обязанностей.

Филиал обеспечивает сотрудникам меры социальной защиты. Сотрудники Филиала подлежат всем видам обязательного государственного социального и медицинского страхования в соответствии с действующим законодательством.

4. Права и обязанности Филиала

4.1. Филиал осуществляет свои хозяйственные функции с момента утверждения настоящего положения и получения директором Филиала соответствующей доверенности. Образовательную деятельность Филиал вправе осуществлять с момента получения лицензии.

4.2. Филиал обладает самостоятельностью в пределах полномочий, предоставленных вузом. Вуз предоставляет Филиалу оперативную самостоятельность в процессе выполнения закрепленных за ним функций.

4.3. При осуществлении деятельности Филиал имеет право в пределах предоставленных полномочий совершать все действия, предусмотренные действующим законодательством и Уставом вуза:

4.3.1. Совершать сделки и иные юридического акты с любыми юридическими и физическими лицами, в том числе: на выполнение работ, оказание услуг, поставки, перевозки, купли-продажи, мены, подряда, займа, аренды, найма, страхования, поручения, комиссии, хранения, а также другие сделки, разрешенные действующим законодательством.

4.3.2. Проводить семинары, конференции, выставки, аукционы, ярмарки и конкурсы по роду своей деятельности.

4.3.3. Совместно с учебно-методическим управлением вуза разрабатывать учебные планы, определяющие содержание дополнительных видов обучения.

4.4. Филиал вправе заниматься предпринимательской деятельностью, необходимой для реализации целей и задач, предусмотренных настоящим положением и Уставом вуза.

5. Управление Филиалом

5.1. Управление Филиалом осуществляет директор Филиала, назначаемый ректором вуза и действующий в строгом соответствии с настоящим положением и доверенностью.

5.2. Решения ученого совета, ректора вуза, а также лиц, уполномоченных ректором, обязательны для Филиала.

5.3. Вуз осуществляет наблюдение и контроль за исполнением положений учредительных документов Филиала, иных актов, регулирующих деятельность Филиала, а также за эффективным использованием имущества, принадлежащего вузу.

5.4. К исключительной компетенции ректора вуза относятся:

а) утверждение Положения о Филиале и внесение в него изменений и дополнений;

б) утверждение локальных документов в соответствии с настоящим Положением, регулирующих деятельность Филиала;

в) назначение директора Филиала, досрочное прекращение его полномочий;

г) утверждение планов и программ деятельности Филиала, утверждение отчетов о их выполнении, определение приоритетных направлений деятельности Филиала, принципов формирования и использования имущества;

д) утверждение годовых результатов деятельности Филиала, утверждение отчетов и заключений ревизионной комиссии;

е) утверждение сметы Филиала и внесение в нее изменений;

ж) утверждение штатного расписания Филиала;

з) принятие решения о реорганизации, ликвидации Филиала, назначении ликвидационной комиссии;

и) совершение любых иных организационно-правовых и административно-хозяйственных действий в соответствии с действующим законодательством.

5.5. Директор Филиала, назначенный ректором вуза, действует в соответствии с настоящим Положением, доверенностью и заключенным с ним трудовым договором.

5.6. Директор руководит деятельностью Филиала в целом. В полномочия директора входит решение всех вопросов функционирования Филиала, если они не отнесены к компетенции вуза.

5.7. Администрация вуза может по своему усмотрению принять любое решение, не противоречащее действующему законодательству, касающееся деятельности Филиала, которое обязательно для исполнения последним.

5.8. Директор Филиала:

5.8.1. По доверенности действует от имени и в интересах вуза по делам, связанным с деятельностью Филиала, представляя его во всех учреждениях, предприятиях, органах власти и управления и т.д.;

5.8.2. Использует имущество Филиала в порядке, предусмотренном действующим законодательством и настоящим Положением;

5.8.3. Заключает от имени вуза договоры, контракты, соглашения, связанные с деятельностью Филиала, при этом цена по договору или нескольким взаимосвязанным сделкам не должна превышать _____ (_____) рублей, а сумма всех сделок за год – _____ (_____) рублей.

При заключении сделки или сделок свыше сумм, указанных выше, директор Филиала обязан получить предварительное согласие ректора вуза.

5.8.4. Издаёт приказы и даёт указания, обязательные для всех сотрудников Филиала.

5.8.5. Несёт ответственность за проведение работы по бронированию военнообязанных в Филиале. Осуществляет организацию обязательного учета военнообязанных, постоянно работающих в Филиале, и работу по бронированию военнообязанных для предоставления отсрочки от призыва на военную службу.

5.8.6. Несёт ответственность за сохранность и обеспечение учета документов по личному составу, а также за своевременную передачу их на государственное хранение при реорганизации и ликвидации Филиала.

5.8.7. Выполняет любые иные исполнительно-распорядительные действия и представительские функции, предусмотренные настоящим Положением и доверенностью.

Все действия директора Филиала не должны противоречить законодательству, Уставу вуза и настоящему Положению и должны быть направлены на эффективную реализацию целей и задач Филиала.

6. Контроль за финансово-хозяйственной и правовой деятельностью Филиала

6.1. Проверка и контроль финансово-хозяйственной деятельности Филиала осуществляется ревизорами вуза, а в случае необходимости – членами ревизионной комиссии вуза.

6.2. Члены ревизионной комиссии вуза, ревизоры вуза вправе требовать от должностных лиц Филиала предоставления им всех необходимых материалов, бухгалтерских или иных документов и личных объяснений.

7. Отчетность Филиала

7.1. Филиал учитывает результаты своей деятельности, ведет статистическую отчетность в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации, учетной политикой и указаниями вуза.

7.2. В Филиале может вводиться должность бухгалтера.

8. Реорганизация, приостановление деятельности и ликвидация Филиала

8.1. Филиал ликвидируется по следующим основаниям:

- на основании приказа ФАО Российской Федерации от “___” _____ 20 ____ г., в соответствии с приказом ректора № ____ от «___» _____ г. по согласованию с органом управления образованием субъекта РФ (№ _____ от «___» _____ 20 ____ г.) и органом местного самоуправления по месту нахождения Филиала;
- в иных случаях, предусмотренных действующим законодательством.

Положение о представительстве

1. Общие положения

1.1. Представительство _____
(полное наименование вуза)

в г. _____ является обособленным структурным подразделением государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования _____,
(полное наименование вуза)

подведомственного федеральному государственному органу управления образованием Российской Федерации (Федеральное агентство по образованию – далее ФАО) (далее именуется Представительство), расположенным вне места его нахождения.

1.2. Представительство вуза в г. _____ создано приказом ректора высшего учебного заведения № ____ от «__» _____ 20__ г. на основании решения ученого совета вуза (протокол № _____ от «__» _____ 20__ г.).

1.3. Представительство представляет интересы высшего учебного заведения, осуществляет их защиту, но не ведет самостоятельно образовательную, научную, хозяйственную, социальную или иную деятельность.

1.4. Представительство не является юридическим лицом. Представительство имеет печать, штампы и бланки. Представительство пользуется имуществом, закрепленным за ним вузом в порядке, определяемом доверенностью, выданной директору Представительства ректором вуза.

1.5. Структура и численность работников Представительства, рассмотрение и утверждение планов и отчетов о его деятельности относятся к компетенции вуза. Введение в штатное расписание Представительства должностей научно-педагогических работников не допускается.

1.6. Местонахождение Представительства _____

1.7. Сведения о наличии Представительства, его местонахождении, реквизиты документа о создании и ликвидации Представительства в установленном порядке отражаются в Уставе высшего учебного заведения.

1.8. Положение о представительстве утверждается приказом ректора, предусмотренным Уставом вуза.

2. Функции Представительства

2.1. Представительство:

- представляет по месту своего нахождения интересы вуза в области образовательной, научной и иной деятельности;

- организует и проводит рекламно-информационную деятельность в целях пропаганды достижений вуза в области образования, науки и культуры;
- проводит разъяснительную работу по привлечению поступающих в вуз, знакомит их с реализуемыми вузом образовательными программами, с правилами приема и другими документами, регламентирующими организацию учебного процесса;
- организует и проводит маркетинговые исследования в области образовательных услуг в целях выявления потенциальных абитуриентов вуза;
- проводит работу по укреплению деловых связей с будущими работодателями выпускников вуза;
- устанавливает и поддерживает контакты с выпускниками вуза;
- участвует в организации выставок, конференций и других мероприятий, проводимых вузом;
- защищает интересы вуза;
- организует систему подготовительных курсов для поступления в вуз путем привлечения штатных научно-педагогических сотрудников вуза;
- осуществляет, с согласия органа управления образованием субъекта РФ и органа местного самоуправления, используя свою учебно-методическую базу, консультации, текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию обучающихся по заочной форме обучения путем привлечения преподавателей вуза.

3. Управление Представительством

3.1. Управление Представительством осуществляет директор.

3.2. Решения ученого совета, ректора вуза, а также лиц, уполномоченных ректором, обязательны для Представительства.

3.3. К исключительной компетенции ректора вуза относится:

- а) внесение изменений и дополнений в Положение о Представительстве;
- б) утверждение локальных документов в соответствии с настоящим Положением, регулирующих деятельность Представительства;
- в) назначение директора Представительства, досрочное прекращение его полномочий;
- г) утверждение планов и программ деятельности Представительства, утверждение отчетов о их выполнении, определение приоритетных на-

правлений деятельности Представительства, принципов формирования и использования имущества;

д) утверждение сметы доходов и расходов Представительства и внесение в нее изменений;

е) утверждение штатного расписания и должностных инструкций работников Представительства;

ж) принятие решения о реорганизации, ликвидации Представительства, назначении ликвидационной комиссии;

з) совершение любых иных организационно-правовых и административно-хозяйственных действий в соответствии с действующим законодательством.

3.4. Директор Представительства назначается на должность и освобождается от занимаемой должности приказом ректора вуза и действует на основании доверенности, выданной ректором вуза. Директор Представительства должен иметь опыт учебно-методической и (или) научной, организационной работы в высшем учебном заведении. Доверенность (сроком до 3 лет) выдается директору Представительства за подписью ректора вуза.

3.5. Директор Представительства:

- организует деятельность Представительства согласно настоящему Положению;
- представляет вуз в органах власти, учреждениях и организациях по месту нахождения Представительства;
- разрабатывает и представляет на утверждение ректора вуза структуру и штатное расписание Представительства;
- готовит к заключению от имени вуза договоры, связанные с предоставлением платных образовательных услуг. Обязательным условием при заключении договоров должно быть зачисление денежных средств на счет вуза;
- распоряжается имуществом, предоставленным вузом, и несет ответственность за его сохранность и эффективное использование;
- ежегодно отчитывается перед вузом о результатах деятельности Представительства;
- издает распоряжения и дает указания, обязательные для всех сотрудников Представительства;
- обеспечивает своим сотрудникам здоровые и безопасные условия труда.

3.6. Директор руководит деятельностью Представительства. В полномочия директора входит решение всех вопросов функционирования Представительства, если они не отнесены к компетенции ректора вуза.

Все действия директора не могут противоречить действующему законодательству, Уставу вуза, настоящему Положению и должны быть направлены на эффективную реализацию целей и задач Представительства.

3.7. Администрация вуза может по своему усмотрению принять любое, не противоречащее законодательству решение, касающееся деятельности Представительства, которое обязательно для исполнения последним.

3.8. В Представительстве может быть предусмотрена должность бухгалтера. Бухгалтер Представительства назначается и освобождается от занимаемой должности приказом ректора (проректора) вуза. Бухгалтер непосредственно подчиняется директору Представительства и подотчетен главному бухгалтеру вуза.

3.9. Должностные инструкции директора и бухгалтера Представительства утверждаются ректором или по его поручению проректором вуза.

4. Работники Представительства

4.1. Трудовые отношения работников Представительства и администрации вуза регулируются трудовым договором. Условия трудового договора не могут противоречить законодательству Российской Федерации. Все работники Представительства являются работниками вуза.

4.2. Права и обязанности работников Представительства определяются трудовым законодательством Российской Федерации, Уставом и Правилами внутреннего распорядка вуза, а также должностными инструкциями, согласованными с профкомом вуза и утвержденными проректором по заочно-вечернему отделению.

4.3. Решения ученого совета вуза, приказы и распоряжения ректора вуза обязательны для исполнения работниками Представительства.

5. Имущество Представительства.

Финансово-хозяйственная деятельность

5.1. Имущество Представительства составляют основные фонды и оборотные средства, а также денежные и иные ценности, переданные Представительству вузом и предприятиями-заказчиками специалистов.

5.2. Деятельность Представительства финансируется из внебюджетных средств в пределах утвержденной сметы доходов и расходов. Размер отчислений вуза Представительству определяется приказом ректора.

5.3. Представительство имеет лицевой счет, открытый в управлении бухгалтерского учета и финансового контроля вуза.

5.4. Представительство самостоятельно планирует свою финансовую деятельность, исходя из определяемых настоящим Положением целей, с

учетом необходимости поддерживать соответствие между расходами и поступлениями средств.

5.5. Сметы доходов и расходов Представительства утверждаются ректором вуза.

Представительство должно иметь следующие локальные акты:

- а) штатное расписание;
- б) должностные инструкции;
- в) смету доходов и расходов;
- г) распоряжения.

Локальные акты, предусмотренные в пп. а), б) и в), утверждаются ректором вуза или лицом, им уполномоченным; остальные локальные акты утверждаются или издаются директором Представительства.

6. Контроль за деятельностью Представительства

6.1. Представительство осуществляет оперативный, бухгалтерский и статистический учет, представляет отчетность в установленном порядке и несет ответственность за достоверность представленной информации.

6.2. Контроль за финансовой деятельностью Представительства осуществляется администрацией вуза. Представительство обязано по требованию администрации вуза предоставлять всю необходимую документацию о деятельности Представительства.

6.3. Ректор вуза вправе назначить ревизионную комиссию для контроля за деятельностью Представительства.

6.4. Члены ревизионной комиссии вправе требовать от должностных лиц Представительства предоставления всех необходимых документов и личных объяснений.

6.5. Ревизионная комиссия представляет результаты проверки ректору вуза.

6.6. По решению ректора вуза ревизия деятельности Представительства может производиться специализированной аудиторской службой в установленном законодательством порядке.

7. Ликвидация Представительства

7.1. Представительство ликвидируется приказом ректора на основании решения ученого совета вуза и по согласованию с ФАО Российской Федерации, органами управления образования Российской Федерации, органами управления образования субъекта Российской Федерации и органами местного самоуправления по месту нахождения Представительства.

7.2. При ликвидации Представительства приказом ректора вуза назначается ликвидационная комиссия, в которую входят представители вуза и директор Представительства.

7.3. При ликвидации Представительства увольняемым работникам гарантируется соблюдение их прав, установленных трудовым законодательством Российской Федерации.

Внесение изменений и дополнений в Положение о представительстве производится в установленном порядке приказом ректора вуза.

Типовое положение о структурном подразделении вуза, наделенном по доверенности ректора частично полномочиями юридического лица

1. Общие положения

1.1. _____
(наименование структурного Подразделения)

вуза (сокращенное наименование – “_____”),
именуемое в дальнейшем “Подразделение”, является структурным
Подразделением _____,
(полное наименование вуза)

действующего на основании устава (основной государственный регистра-
ционный номер _____).

1.2. Подразделение создано по решению ученого совета¹

(полное наименование вуза)
(протокол № _____ от “_____” _____ 20__ г.) в соответствии с приказом
ректора № _____ от «_____» _____ 20__ г.

1.3. В своей деятельности Подразделение руководствуется Консти-
туцией Российской Федерации, Федеральным законом “О высшем и по-
слеузовском профессиональном образовании”, Законом Российской Фе-
дерации “Об образовании” и иным действующим законодательством, а
также Уставом вуза, настоящим Положением, локальными актами, дейст-
вующими в вузе, решениями ученого совета вуза, приказами и распоряже-
ниями ректора, являющимися обязательными для исполнения.

1.4. Подразделение, являясь структурным подразделением государ-
ственного образовательного учреждения высшего профессионального об-
разования, не имеет статуса юридического лица.

Подразделение функционирует за счет самостоятельно заработанных
средств.

Объем полномочий вуза как юридического лица, передаваемых Под-
разделению, определяется настоящим положением и доверенностью, вы-
даваемой ректором директору Подразделения.

1.5. Подразделение может иметь обособленный баланс, учитывае-
мый в сводном балансе вуза, лицевой счет (счет открывается в органах
Федерального казначейства либо в управлении бухгалтерского учета и

¹ Решение о создании и наделении Подразделения полномочиями вуза принимается ученым советом вуза на основании положительного заключения постоянно действующей комиссии. Состав комиссии утверждается приказом ректора. Рекомендация о создании Подразделения считается принятой, если за нее проголосовало не менее 2/3 членов комиссии. Результаты голосования оформляются протоколом.

финансового контроля вуза – далее «УБУ и ФК»), может от имени и по поручению вуза приобретать имущественные права и нести обязанности в пределах предоставленных полномочий.

1.6. Подразделение имеет круглую печать, штампы, фирменные бланки, эмблемы и другие атрибуты.

1.7. Местонахождение Подразделения: _____.

1.8. Подразделение отвечает по своим обязательствам находящимися на его лицевом счете денежными средствами. При их недостаточности субсидиарную ответственность по долгам Подразделения несет вуз.

1.9. Подразделение создается без ограничения срока деятельности.

1.10. Деятельность Подразделения основана на следующих принципах:

- исполнение Подразделением решений ученого совета и руководства вуза;
- участие в образовании фонда общеузовских расходов за счет отчислений, производимых Подразделением от заработанных средств, возмещение вузу эксплуатационных расходов, коммунальных услуг, услуг связи, а также накладных расходов вуза, в зависимости от вида деятельности Подразделения.

1.11. Утверждение стоимости оказываемых Подразделением платных услуг, прием и увольнение сотрудников, оказание библиотечных услуг и т.п. осуществляют соответствующие подразделения вуза.

2. Основные цели и виды деятельности Подразделения

2.1. Цель создания Подразделения: освоение новых для вуза видов платной образовательной, научной и производственной деятельности с выпуском конкурентноспособной продукции и обеспечением услуг высокого качества.

2.2. Для достижения цели создания Подразделение осуществляет виды деятельности, указанные в приложении (конкретизируются при утверждении Положения).

2.3. Подразделение имеет право заниматься теми видами деятельности, которые соответствуют целям его создания и не противоречат Уставу вуза.

Право Подразделения осуществлять деятельность, на занятие которой необходимо получение лицензии или патента, возникает с момента получения такой лицензии (патента) вузом и прекращается по истечении срока их действия, если иное не установлено законом.

3. Структура Подразделения

3.1. В рамках Подразделения могут быть созданы отделы, центры, лаборатории, группы и т.п. Структура Подразделения утверждается ректором и определяется видами деятельности Подразделения и его финансовыми возможностями.

(указать виды отделов, если они будут создаваться)

3.2. Штаты Подразделения утверждаются ректором с учетом объема выполняемых работ.

4. Права и обязанности Подразделения

4.1. Подразделение осуществляет частично полномочия вуза как юридического лица с момента получения руководителем Подразделения соответствующей доверенности и утверждения ректором Положения о Подразделении.

4.2. Подразделение обладает самостоятельностью в пределах полномочий, предоставленных ректором вуза.

4.3. Подразделение имеет право в пределах предоставленных полномочий совершать действия, предусмотренные действующим законодательством и уставом вуза:

4.3.1. Совершать от имени вуза сделки с физическими и юридическими лицами, в том числе: на выполнение работ, оказание услуг, поставки, перевозки, купли-продажи, мены, подряда, займа, найма, страхования, поручения, комиссии, хранения.

4.3.2. Заключать сделки по отчуждению имущества с письменного предварительного согласия ректора.

4.3.3. Проводить семинары, конференции, выставки, аукционы, ярмарки и конкурсы по направлениям своей деятельности.

4.3.4. Самостоятельно разрабатывать бизнес-планы, определяющие деятельность Подразделения.

4.3.5. Совершать иные юридические действия, не запрещенные законодательством.

4.4. Подразделение вправе заниматься предпринимательской деятельностью, необходимой для реализации целей и задач, предусмотренных настоящим Положением и Уставом вуза. Доходы, полученные Подразделением от осуществления своей деятельности, за вычетом доли вуза, составляющей _____ % от поступивших средств, используются исключительно для реализации его целей и задач.

4.5. Подразделение обязано ежемесячно возмещать вузу эксплуатационные расходы и коммунальные услуги за занимаемые площади (согласно утвержденной сметной калькуляции), а также затраты за предоставляемые услуги связи на условиях и в порядке, установленном Положением «О порядке предоставления услуг связи АТС вуза».

5. Порядок использования лицевого счета и отчетность по делам Подразделения¹

5.1. Подразделение обязано учитывать результаты хозяйственной деятельности и вести отчетность в соответствии с учетной политикой вуза, утвержденной приказом ректора.

5.2. Вуз по заявке руководителя Подразделения открывает в ОФК лицевой счет, на котором аккумулируются денежные средства, поступающие от деятельности Подразделения.

Распорядителями лицевого счета являются директор и бухгалтер² Подразделения.

5.3. Подразделение обязано ежеквартально, в срок до 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом, представлять в УБУ и ФК вуза необходимые финансовые документы для внесения данных в сводный баланс вуза.

5.4. Подразделение обязано представлять по письменному требованию ректора или должностных лиц, им уполномоченных, документы, касающиеся финансовой деятельности, хранить документы финансовой и бухгалтерской отчетности, а также иные документы (договоры, распоряжения и т.п.) в установленном порядке.

5.5. Финансовый год устанавливается для Подразделения с 1 января по 31 декабря.

5.6. По окончании финансового года Подразделением составляется годовой отчет о финансово-хозяйственной деятельности, включающий информацию о финансовых операциях и баланс его оборотов.

Указанный отчет предоставляется Подразделением в УБУ и ФК не позднее 10 января года, следующего за отчетным.

6. Имущество Подразделения. Финансово-хозяйственная деятельность

6.1. Имущество Подразделения составляют основные фонды и оборотные средства, а также денежные и иные ценности, стоимость которых отражается на обособленном балансе Подразделения.

¹ Данный раздел включается в положения в случае, если Подразделению открыт отдельный лицевой счет в ОФК.

² Подразделение может иметь в штате бухгалтера для ведения текущей финансовой деятельности и взаимодействия с УБУ и ФК вуза.

Подразделение пользуется имуществом в соответствии с основными целями и задачами и в пределах, предусмотренных настоящим Положением и действующим законодательством.

6.2. Финансовая деятельность осуществляется в рамках смет доходов и расходов за счет:

- средств, получаемых от выполнения хозяйственных и иных договоров;
- средств, получаемых от юридических и физических лиц в соответствии с заключенными договорами;
- реализации товарной и наукоемкой продукции;
- средств, получаемых от предпринимательской деятельности;
- добровольных взносов от организаций всех форм собственности, граждан;
- других законных источников.

6.3. Для ведения хозяйственной деятельности за Подразделением по приказу ректора закрепляются помещения, площадь которых определяется на основании технических паспортов зданий и натурных обмеров.

6.4. Подразделение самостоятельно планирует свою финансовую деятельность, исходя из определяемых положением целей и видов деятельности с учетом необходимости поддерживать соответствие между расходами и поступлениями средств.

6.5. Сметы расходов средств, получаемых от вуза, утверждаются в порядке, установленном в вузе.

6.6. Подразделение должно иметь следующие локальные акты:

- а) штатное расписание и должностные инструкции работников;
- б) сметы доходов и расходов;
- в) прейскуранты оказываемых услуг;
- г) приказы;
- д) номенклатуру дел;
- е) бизнес-план;
- ж) распоряжения;
- з) другие документы, необходимые для ведения финансово-хозяйственной деятельности.

Локальные акты, предусмотренные в пп. а) - е), утверждаются ректором (проректором), остальные локальные документы утверждаются или издаются руководителем Подразделения.

6.7. Преподаватели, должностные лица, выполняющие административно-хозяйственные функции, а также другие работники Подразделения осуществляют свою деятельность на основании заключенных с ними тру-

довых договоров. Все работники Подразделения являются работниками вуза.

Трудовые договоры с работниками Подразделения заключаются на основании штатного расписания в порядке, установленном в вузе и действующим законодательством.

6.8. Подразделение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок и других видов материального стимулирования.

6.9. Руководитель Подразделения обязан обеспечить своим сотрудникам здоровые и безопасные условия труда. Подразделение несет в соответствии с законодательством материальную ответственность за ущерб, причиненный сотрудникам увечьем или иным повреждением здоровья, связанный с исполнением ими своих трудовых обязанностей.

Подразделение обеспечивает сотрудникам меры социальной защиты. Сотрудники Подразделения подлежат всем видам обязательного государственного социального и медицинского страхования в соответствии с действующим законодательством.

7. Управление Подразделением

7.1. Управление Подразделением осуществляет директор, назначаемый приказом ректора вуза и действующий в строгом соответствии с настоящим положением и доверенностью, выдаваемой на срок до 3 лет.

Трудовой договор с директором Подразделения заключается также сроком до 3 лет.

7.2. Решения ученого совета, ректора, а также лиц, уполномоченных ректором, обязательны для Подразделения.

7.3. Администрация вуза осуществляет наблюдение и контроль за исполнением положений учредительных документов, иных актов, регулирующих деятельность Подразделения, а также за эффективным использованием имущества, принадлежащего вузу.

7.4. К исключительной компетенции ректора вуза относится:

а) утверждение локальных документов в соответствии с п.6.6 настоящего Положения, регулирующих деятельность Подразделения;

б) назначение директора Подразделения, досрочное прекращение его полномочий;

в) утверждение приоритетных направлений деятельности Подразделения, принципов формирования и использования имущества;

г) утверждение годовых результатов деятельности Подразделения, утверждение отчетов и заключений ревизионной комиссии;

- д) утверждение сметы Подразделения и внесение в нее изменений;
- е) утверждение штатного расписания Подразделения;
- ж) принятие решения о реорганизации, ликвидации Подразделения, назначении ликвидационной комиссии;
- з) совершение по отношению к Подразделению любых иных организационно-правовых и административно-хозяйственных действий в соответствии с действующим законодательством.

7.5. Директор руководит деятельностью Подразделения в целом. В полномочия директора входит решение всех вопросов функционирования Подразделения, если они не отнесены к компетенции вуза.

7.6. Администрация вуза может по своему усмотрению принимать не противоречащие действующему законодательству решения, касающиеся деятельности Подразделения, обязательные для исполнения последним.

7.7. Директор Подразделения осуществляет исполнительно-распорядительные действия и выполняет представительские функции, предусмотренные настоящим Положением и доверенностью, а именно:

7.7.1. По доверенности действует от имени и в интересах вуза по делам, связанным с деятельностью Подразделения, представляя его во всех организациях, органах власти и управления и т.д.

7.7.2. Использует имущество, закрепленное за Подразделением в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

7.7.3. Заключает от имени вуза договоры, контракты, соглашения, связанные с деятельностью Подразделения, при этом цена по договору или нескольких взаимосвязанных сделок не должна превышать _____

(_____) рублей, а сумма всех сделок за год – _____ (_____) рублей. При заключении сделки или сделок свыше сумм, указанных выше, директор Подразделения обязан получить предварительное письменное согласие ректора.

7.7.4. Издаёт распоряжения и даёт указания, обязательные для всех сотрудников Подразделения.

7.7.5. Формирует на временной и постоянной основе творческие коллективы для реализации утвержденных коммерческих проектов и планов работы Подразделения.

7.8. Все действия руководителя не должны противоречить законодательству, Уставу вуза и Положению о Подразделении и должны быть направлены на эффективную реализацию целей и задач Подразделения.

8. Контроль за деятельностью Подразделения

8.1. Подразделение ведет оперативный учет, представляет отчетность в установленном порядке и несет ответственность за достоверность представленной информации.

8.2. Контроль за финансовой деятельностью Подразделения осуществляется вуз. Подразделение обязано по письменному требованию администрации вуза и уполномоченных органов предоставлять необходимую документацию по финансово-хозяйственной деятельности.

8.3. Документы, касающиеся финансово-хозяйственной деятельности Подразделения, хранятся согласно порядку, определенному действующим законодательством.

8.4. Ревизия финансово-хозяйственной деятельности Подразделения проводится отделом ревизии, аудита и методического обеспечения УБУ и ФК.

8.5. Ректор вправе приказом назначать ревизионную комиссию для проверки финансово-хозяйственной деятельности Подразделения.

9. Реорганизация и прекращение деятельности Подразделения

9.1. Подразделение ликвидируется по следующим основаниям:

- по решению ученого совета приказом ректора вуза;
- в иных случаях, предусмотренных действующим законодательством.

9.2. Порядок и срок ликвидации Подразделения в целом устанавливаются ректором, при этом назначается ликвидационная комиссия.

Положение о факультете

Настоящее Положение разработано в соответствии с законодательством Российской Федерации, нормативными актами государственного органа управления образованием Российской Федерации, Уставом вуза.

Положение определяет статус, цели и задачи факультета, его функциональную и организационную структуры, порядок создания факультета и органов его управления, их права и обязанности.

Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение осуществляется на основании решения ученого совета вуза и согласовывается в установленном порядке.

1. Общие положения

В соответствии с целями и задачами деятельности в вузе создаются дневные и специальные факультеты (факультет военного обучения, факультет повышения квалификации, факультет заочного обучения и другие). Отношения между факультетом и вузом определяются Уставом вуза, настоящим Положением и локальными актами, принятыми в вузе.

Факультеты создаются, реорганизуются и ликвидируются решением ученого совета вуза.

Дневной факультет (далее – факультет) является структурным подразделением вуза, объединяющим группу родственных по направлению деятельности и составу обслуживаемых дисциплин кафедр.

В состав факультета могут входить кафедры, лаборатории, центры, иные подразделения, соответствующие целям и задачам деятельности факультета.

Факультет имеет собственное наименование, символику, бланки служебной документации, печать, выпускает информационные и учебно-методические материалы, научные издания. Факультет имеет паспорт, согласно которому за ним закрепляются приказом ректора на срок не менее пяти лет территории, помещения, оборудование и иные материальные ресурсы.

Факультет обладает установленной автономией, самостоятелен в принятии решений и осуществлении действий, не противоречащих Уставу вуза и настоящему Положению.

Факультет имеет лицевой счет в управлении бухгалтерского учета и финансового контроля вуза (далее – «УБУ и ФК») для планирования и ведения своих расходов в рамках вуза.

Общее руководство факультетом осуществляет выборный представительный орган – ученый совет, возглавляемый деканом. Срок полномочий ученого совета факультета 5 лет. Процедура формирования, права и

полномочия ученого совета факультета определяются настоящим Положением.

Непосредственное руководство деятельностью факультета осуществляет декан, избираемый на срок до 5 лет. Порядок избрания, права, обязанности и полномочия декана определяются настоящим Положением.

Специальные факультеты создаются в вузе для решения специфических задач учебной, учебно-методической и организационной деятельности, для подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров по различным формам, технологиям и уровням образования, в соответствии с пределами, установленными государственной лицензией на образовательную деятельность. Регламент работы, структура и управление специальными факультетами определяются отдельными положениями, принимаемыми учеными советами и утверждаемыми приказом ректора вуза.

Основным структурным подразделением факультета является кафедра, действующая на основании положения «О кафедре», принятого ученым советом и утвержденного приказом ректора вуза.

Штатный состав подразделений факультет формирует в пределах действующих в вузе нормативов, согласовывает и утверждает его в установленном порядке. Для проведения аттестации работников факультета на ученом совете факультета избирается аттестационная комиссия, председателем которой является декан факультета. Состав избранной аттестационной комиссии утверждается приказом ректора вуза.

Работа профессорско-преподавательского состава организуется на основе индивидуальных планов, принимаемых на учебный год кафедрами.

Остальные категории работников выполняют свои обязанности в соответствии с утвержденными должностными инструкциями, утвержденными на основании квалификационных характеристик.

На факультете проходят обучение студенты, слушатели системы переподготовки и повышения квалификации, стажеры, аспиранты и докторанты, закрепленные за кафедрами, входящими в состав факультета.

Для формирования контингента студентов факультет создает отборочную комиссию, входящую в состав приемной комиссии вуза. В отборочную комиссию входят ее председатель – декан факультета, ответственный секретарь, заведующие выпускающими кафедрами, представители предметных кафедр, представители профсоюзных организаций сотрудников и студентов. Комиссия ведет прием документов от абитуриентов, их оформление, а после проведения приемных (отборочных) испытаний осуществляет распределение лиц, зачисленных на факультет, по соответствующим кафедрам и академическим группам, учет их общественной ак-

тивности. Работа отборочной комиссии регламентируется нормативными документами, действующими в вузе.

Прием аспирантов, соискателей и докторантов осуществляется через отдел аспирантуры и докторантуры по правилам, действующим в вузе, с последующим закреплением лиц, успешно прошедших приемные испытания, за научными руководителями и консультантами.

Стажеры и слушатели принимаются через учебно-методическое управление и его подразделения.

Организационно-методическая форма обучения устанавливается учебным советом факультета. Содержание обучения определяется учебными планами и программами, составленными в соответствии с государственными образовательными стандартами, которые утверждаются в установленном порядке.

На каждый учебный год факультет составляет, согласовывает и утверждает в установленном порядке учебно-производственный график, рабочие планы академических групп, планы и графики для студентов, аспирантов, соискателей, проходящих индивидуальное обучение, составы государственных экзаменационных и аттестационных комиссий, план работы ученого совета.

Обучение производится по семестрам с разбивкой их на полусеместры. На каждый из этих периодов факультет составляет, согласовывает и утверждает в установленном порядке расписания учебных занятий, экзаменов и зачетов.

Основным подразделением факультета, осуществляющим учебно-методическую и научно-исследовательскую работу, является кафедра.

На каждый учебный год кафедры составляют планы подготовки и издания учебно-методических и учебных материалов, создания программного обеспечения учебного процесса, развития учебно-лабораторной базы, совершенствования учебных планов, развития специальностей и направлений подготовки специалистов.

Для координации учебно-методической работы кафедр решением ученого совета факультета создается методическая комиссия.

Приоритетные направления научно-исследовательской деятельности факультета рассматриваются ежегодно ученым советом факультета, включаются в тематический план и утверждаются ректором. Ученый совет факультета ежегодно подводит итоги научно-исследовательской деятельности и принимает решение о приоритетах финансирования отдельных научных коллективов подразделений факультета. Оперативные вопросы планирования и организации научно-исследовательских работ решаются через заместителя декана факультета по НИР.

Факультет может организовать структуры для дополнительной подготовки обучающихся, переподготовки и повышения квалификации специалистов, работающие по планам и программам, утверждаемым в соответствующем порядке.

На факультетах на основе своих уставов и положений действуют различные общественные организации и объединения студентов, аспирантов и сотрудников, деятельность которых не противоречит Уставу вуза.

Администрация факультета содействует профсоюзным организациям в приобретении материальных и иных ресурсов в целях реализации программ социального, бытового и культурного развития студентов, аспирантов и сотрудников.

Представители профсоюзной организации входят в состав органов управления факультетом. Администрация, профсоюзное бюро и другие общественные организации факультета согласовывают принимаемые решения и осуществляют совместные действия по реализации актуальных задач факультета.

2. Права факультета

Факультет в составе вуза наделяется правами автономии, к которым относятся:

- самостоятельное использование имущества, закрепленного за факультетом, учебно-лабораторным и иным оборудованием, обособленным аудиторным, учебно-лабораторным фондами, помещениями специального служебного назначения, закрепленными территориями и студенческими общежитиями. О перераспределении помещений декан информирует ректора;
- самостоятельный подбор и расстановка кадров (кроме должностей общеузовского уровня);
- формирование выборных органов управления;
- осуществление всех видов, форм и уровней учебной, учебно-методической и научной работы, соответствующих требованиям законодательства РФ и Устава вуза;
- содействие в образовании на общественных началах ассоциаций, советов и других организационных форм, объединяющих выпускников факультета, специалистов по функциональному или профессиональному признаку в целях обеспечения подготовки специалистов высокого качества;
- осуществление финансово-хозяйственной и предпринимательской деятельности в пределах, установленных действующими в вузе положениями и приказами ректора;

- самостоятельное использование в соответствии с действующими в вузе положениями финансовых и материальных ресурсов, полученных факультетом по результатам внебюджетной образовательной, научно-исследовательской, производственно-хозяйственной, коммерческой деятельности, а также ресурсов, полученных из иных источников, не запрещенных действующим законодательством РФ.

3. Управление факультетом

Высшим представительным органом управления факультетом является общее собрание (конференция) педагогических работников, научных работников, представителей других категорий работников и обучающихся (далее – собрание (конференция)).

Делегаты конференции избираются из числа штатных работников вуза, студентов, обучающихся по дневной форме обучения, в соответствии с разделом 5 настоящего положения. Срок их полномочий, права и обязанности, порядок ротации и переизбрания определяются решением конференции факультета.

Общее собрание (конференция):

- ежегодно заслушивает отчеты декана факультета по всем видам деятельности факультета и принимает решение по итогам и перспективам развития факультета и его подразделений;
- выбирает ученый совет факультета;
- принимает решение по вопросам, не входящим в компетенцию ученого совета и декана факультета.

Общее собрание (конференция) проводится не реже одного раза в год. Созыв общего собрания (конференции) осуществляется по решению ученого совета факультета, по инициативе руководства вуза, профкомов сотрудников и студентов или по требованию не менее 25 % работников и (или) обучающихся факультета. Собрание факультета считается правомочным, если на нем присутствует не менее 50 % списочного состава факультета. Конференция считается правомочной, если на ней присутствует не менее 2/3 от числа избранных делегатов.

Общее руководство факультетом осуществляет ученый совет факультета, возглавляемый деканом.

В состав ученого совета входят по должности декан и не более двух его заместителей, председатели профкомов сотрудников и студентов. Остальные члены ученого совета избираются тайным голосованием на собрании (конференции) факультета.

Ученый совет факультета:

- обсуждает проекты учебных планов по специальностям и направлениям, по которым ведется подготовка на факультете;
- утверждает планы развития факультета, учебно-воспитательной и научной работы, изменения его организационной структуры;
- проводит конкурсный отбор на должности профессорско-преподавательского состава и выборы заведующих кафедрами;
- утверждает планы работы методической и иных комиссий факультета, планы издательской деятельности кафедр;
- определяет кафедры, которым поручается чтение различных курсов;
- подводит итоги учебно-воспитательной и научно-исследовательской работы и других видов деятельности кафедр и их заведующих;
- решает вопросы перспективного планирования подготовки кадров и конкурсного отбора кандидатов на замещение должностей;
- утверждает темы диссертационных работ, индивидуальные планы аспирантов, соискателей и докторантов и проводит их ежегодную аттестацию;
- рассматривает другие вопросы, связанные с деятельностью факультета.

Работа ученого совета проводится по плану, принимаемому на каждый учебный год. План утверждается ректором вуза до 1 сентября каждого года. Ученый совет правомочен принимать решение, если на заседании присутствует не менее 2/3 от списочного состава его членов.

Решения ученого совета по всем вопросам учебной, методической, финансово-хозяйственной деятельности факультета принимаются открытым голосованием простым большинством голосов, а при проведении конкурсов на замещение должностей профессорско-преподавательского состава – тайным голосованием. В остальных случаях решение о форме голосования принимается ученым советом.

Заседания ученого совета проводятся в специализированном помещении и оформляются протоколом. Протоколы подписываются председателем и секретарем совета, хранятся у секретаря ученого совета и сдаются в архив в установленном порядке.

4. Декан факультета

Непосредственное руководство дневным факультетом осуществляет декан.

Порядок выдвижения кандидатур для избрания на должность декана, организация выборов и утверждение декана в должности устанавливаются

настоящим Положением. Должность декана является выборной и относится к категории профессорско-преподавательского состава.

Объем учебной нагрузки декана определяется действующими в вузе «Нормами времени...».

С избранным деканом ректор заключает трудовой договор, оговаривающий условия работы, оплату труда и социальные гарантии штатного декана, неосвобожденному от основной должности декану устанавливается надбавка. Контракт с деканом заключается сроком до пяти лет.

Декан факультета является председателем ученого совета факультета, членом государственной аттестационной комиссии, председателем отборочной комиссии факультета, председателем комиссии по приему вступительных экзаменов в аспирантуру, начальником гражданской обороны факультета.

Права, обязанности и ответственность декана определяются уровнем его полномочий, установленных Уставом вуза. Полномочия декана по основным направлениям деятельности определяются настоящим Положением.

Декан факультета:

- разрабатывает планы развития факультета, предложения и проекты по изменению организационной структуры, штатного расписания и должностных окладов сотрудников, форм организации и стимулирования труда;
- вносит в ректорат предложения по изменению плана приема студентов, учебных планов, открытию (закрытию) специальностей и специализаций, формированию договорного контингента студентов;
- готовит проекты приказов по назначению и освобождению от должности своих заместителей, сокращению штатов, отчислению и восстановлению студентов, поощрению и наказанию сотрудников, студентов и аспирантов факультета;
- представляет ученому совету факультета кандидатуры своих заместителей по направлениям деятельности факультета;
- организует работу отборочной комиссии;
- координирует и контролирует подготовку аспирантов, докторантов и соискателей, переподготовку и повышение квалификации кадров;
- контролирует повышение квалификации преподавателей;
- координирует учебно-методическую, научно-исследовательскую и воспитательную работу кафедр на факультете и в студенческом общежитии;
- формирует предложения факультета в планы изданий вуза;

- организует межкафедральные, научные, учебно-методические и другие семинары, совещания и конференции, конкурсные работы студентов и аспирантов;
- содействует трудоустройству выпускников факультета;
- проводит работы по расширению связей с производством, организациями, администрацией городов и районов, в том числе по подготовке специалистов на договорной основе;
- определяет размеры доплат и надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера сотрудникам факультета в пределах средств, имеющихся у факультета на эти цели;
- готовит проекты прямых договоров с организациями, учебными заведениями по вопросам подготовки специалистов разного уровня и по всем формам обучения, другим видам учебной, научной и производственной деятельности факультета;
- осуществляет надзор за деятельностью коммерческих структур на факультете в части выполнения условий охраны труда и техники безопасности, ГО и ЧС, эксплуатации помещений и коммуникаций;
- организует проведение конкурсного отбора на замещение должностей профессорско-преподавательского состава и научных сотрудников, формирует резерв педагогических, научных и руководящих кадров факультета;
- издает в пределах своих полномочий распоряжения, обязательные для сотрудников, студентов, аспирантов и других обучающихся на факультете;
- руководит деятельностью факультета по обеспечению условий охраны труда, противопожарной безопасности, предупреждению чрезвычайных ситуаций, контролирует санитарное состояние объектов факультета, выполнение правил внутреннего распорядка в подразделениях факультета;
- представляет интересы факультета на ученом совете вуза.

Все перечисленные вопросы декан решает в пределах своей компетенции, несет личную ответственность за принятые по ним решения и результаты работ.

Дополнительные права и полномочия устанавливаются декану решениями ректора.

Декан освобождается от занимаемой должности:

1. По истечении срока назначения на должность при условии, что новые выборы не были назначены в установленные сроки и проведены. В данном случае на срок не более одного года ректор своим приказом назначает исполняющего обязанности декана факультета.

2. По истечении срока назначения на должность и отрицательном решении по его кандидатуре при проведении выборов в установленные сроки.

3. До истечения срока назначения на должность:

- при ликвидации или реорганизации факультета;
- по личному мотивированному заявлению на имя ректора;
- при нарушении Устава вуза или законодательства РФ;
- при осуществлении действий, не совместимых со статусом преподавателя высшей школы. В последнем случае решение принимается с учетом мнения ученого совета факультета.

По представлению декана и на основании решения ученого совета факультета ректор вуза утверждает в должности заместителей декана факультета.

Заместители декана подчиняются непосредственно декану факультета и назначаются из числа сотрудников факультета (преимущественно ППС), имеющих опыт работы в вузе не менее пяти лет.

Заместителю декана выплачивается надбавка.

Условия оплаты труда, стимулирование работы и социальная защита декана и его заместителей устанавливаются действующими в вузе положениями.

После освобождения декана от занимаемой должности он трудоустраивается на прежнем месте работы на должность не ниже занимаемой ранее.

5. Порядок избрания делегатов конференции факультета

Избрание делегатов на конференцию факультета проводится на собраниях структурных подразделений и курсовых собраниях студентов дневной формы обучения.

Нормы представительства от подразделений и академических групп определяются решением ученого совета факультета, но не менее чем один делегат от пяти работающих и не менее одного студента от курса. При этом численность делегатов от работающих должна составлять не менее 90 %.

Участниками собрания (делегатам конференции) факультета могут быть только штатные работники вуза, а также студенты и аспиранты дневной формы обучения и докторанты.

Организацию и проведение собраний (конференций) подразделений осуществляют руководители подразделений совместно с профорганами, а

курсовых собраний студентов – заместители декана совместно со старостами и профорганами академических групп.

Руководители кафедр (подразделений) не позднее чем за неделю до проведения собраний извещают сотрудников своих коллективов и обучающихся о дате и месте проведения собрания.

Избранными на конференцию считаются делегаты, набравшие наибольшее количество голосов. Форма голосования (тайное или открытое) определяется собраниями подразделений, групп подразделений самостоятельно.

Протокол об избрании делегатов подписывается председателем и секретарем собрания и оформляется в двух экземплярах. Первый экземпляр в течение трех рабочих дней передается в избирательную комиссию факультета. Второй экземпляр протокола хранится в делах подразделений.

6. Избирательная комиссия факультета

1. Состав и срок полномочий избирательной комиссии определяется решением ученого совета факультета.

2. В состав избирательной комиссии входят 3 - 4 члена ученого совета факультета и по одному представителю от профсоюзных организаций сотрудников и студентов факультета.

3. Избирательная комиссия выбирает из своего состава председателя и секретаря. Решение принимается открытым голосованием простым большинством голосов при наличии 2/3 от списочного состава членов комиссии.

4. Избирательная комиссия:

- определяет регламент своей деятельности;
 - информирует подразделения, делегатов конференции, руководство факультета и ученый совет о принимаемых решениях;
 - согласовывает с ученым советом и администрацией факультета сроки проведения выборов, собраний (конференций), представление протоколов от подразделений, регламент проведения конференций;
 - контролирует ход выборов в подразделениях, на конференции, правильность оформления и своевременность представления документации;
 - отчитывается о своей работе перед ученым советом факультета.
- Избирательная комиссия факультета осуществляет:
- подготовку, организацию проведения выборов делегатов конференции;
 - подготовку, организацию проведения на собрании (конференции) выборов декана факультета;

- подготовку, организацию проведения на собрании (конференции) выборов состава ученого совета факультета;
- оформление итоговых документов и контроль за соблюдением правил и условий выдвижения кандидатур и проведения выборов.

7. Порядок формирования и избрания ученого совета факультета

1. Подготовку, организацию выдвижения кандидатур и проведения на собрании (конференции) факультета выборов членов ученого совета, оформление итоговых документов осуществляет избирательная комиссия.

2. Общая численность ученого совета устанавливается решением действующего ученого совета факультета и должна обеспечивать в нем представительство каждой кафедры.

3. Квоты для избрания в состав ученого совета устанавливаются решением действующего ученого совета пропорционально численности работников структурных подразделений, аспирантов и студентов дневной формы обучения за 2 месяца до выборов. При этом численность избираемых в состав ученого совета факультета научно-педагогических работников составляет 85 %, аспирантов и студентов – 5 %, других категорий работников и представителей профсоюзных организаций сотрудников – 10 %. В указанную квоту входят по одному представителю от каждой профсоюзной организации факультета.

4. Членами ученого совета факультета могут быть избраны только штатные работники и обучающиеся вуза.

5. Выдвижение кандидатур для избрания ученого совета факультета производится на собраниях кафедр, структурных подразделений, курсовых собраниях студентов в соответствии с квотами, утвержденными ученым советом факультета простым большинством голосов (свыше 50 %), и оформляется протоколами.

6. Собрание считается правомочным, если на нем присутствуют не менее 50 % списочного состава кафедры, подразделения, факультета.

7. Конференция факультета считается правомочной, если на ней присутствует не менее 2/3 от числа избранных делегатов.

8. Декан имеет право на выдвижение кандидатур заведующих кафедрами и лиц, имеющих государственные, отраслевые, муниципальные и внутривузовские награды и почетные звания в счет квот кафедр.

9. Список кандидатов в члены ученого совета факультета, внесенных в бюллетень, формируется по протоколам выдвижения от подразделений факультета.

10. Выборы членов ученого совета проводятся на собрании (конференции) педагогических работников, научных работников, представителей других категорий работающих и обучающихся на факультете.

11. Избрание в состав ученого совета факультета может проводиться на альтернативной или безальтернативной основе тайным голосованием.

12. Форма бюллетеней, список участников собрания (конференции), порядок регистрации, голосования и обработки бюллетеней определяются избирательной комиссией.

13. Кандидатуры, выдвинутые от подразделений, считаются избранными на собрании (конференции) в состав ученого совета факультета, если за них проголосовало более 50 % от списочного состава факультета или делегатов конференции (при наличии кворума: свыше 50 % присутствующих на собрании или не менее 2/3 делегатов конференции).

14. Протокол об избрании членов ученого совета факультета подписывается председателем и секретарем собрания (конференции) факультета. Один экземпляр передается ученому секретарю вуза, второй экземпляр хранится в делах ученого совета факультета.

15. Вновь избранный ученый совет утверждает кандидатуры заместителей председателя и ученого секретаря совета факультета.

16. Новые члены ученого совета вместо выбывших вводятся в установленном настоящим Положением порядке.

17. Если количество кандидатур, набравших по результатам голосования более 50 % голосов, окажется больше количества членов ученого совета факультета, утвержденного ранее, то либо собрание (конференция) принимает решение утвердить всех избранных в ученый совет факультета либо проводятся повторные выборы для кандидатов, набравших равное количество голосов.

18. В случае признания выборов несостоявшимися (отсутствие кворума или отрицательные итоги голосования) проводится повторное собрание (конференция) факультета, дата которого определяется избирательной комиссией.

19. При неукомплектованности числа членов ученого совета факультета по итогам выборов его состава на оставшиеся места проводятся довыборы согласно установленным квотам и нормам представительства от подразделения факультета.

20. Замена выбывших членов ученого совета факультета осуществляется в соответствии с пп.5, 6 настоящего Положения.

Выдвинутые кандидатуры утверждаются на заседании ученого совета факультета.

8. Порядок избрания декана факультета

1. Декан факультета избирается в соответствии с Федеральным законом «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», Уставом вуза и настоящим Положением.

2. Выборы декана факультета проводятся на собрании (конференции) педагогических работников, научных работников, представителей других категорий работников и обучающихся на факультете.

Деканы специальных факультетов вуза избираются на ученом совете вуза в порядке, установленном в вузе.

Кандидатуры на должность декана факультета выдвигаются кафедрами, общественными организациями факультета и вуза, администрацией или отдельными лицами в течение одного месяца со дня объявления выборов.

Сотрудники имеют право выдвижения собственной кандидатуры путем подачи заявления на имя ректора. Выдвижение кандидатуры оформляется выпиской из протокола заседания кафедры, передаваемого в ученый совет факультета (для специальных факультетов – в ученый совет вуза).

На должность декана рекомендуются сотрудники факультета, имеющие не менее чем 5-летний стаж педагогической работы, как правило, имеющие ученую степень доктора наук и(или) занимающие должность профессора или имеющие большой стаж руководящей работы в вузе.

Декан факультета, успешно проработавший установленный срок, может быть рекомендован на должность декана на второй срок.

3. За два месяца до истечения срока полномочий декана ученый совет факультета создает избирательную комиссию, определяет дату и место проведения выборов декана, сроки выдвижения кандидатур и встреч кандидатов с представителями подразделений факультета (вуза).

4. Избирательная комиссия:

- объявляет о сроках и месте проведения собрания (конференции) по выборам декана;
- организует выдвижение кандидатур, их регистрацию и подготовку, справки по каждому из кандидатов;
- содействует организации встреч кандидатов на должность декана с представителями подразделений;
- готовит документы для проведения выборов декана и организует выборы;
- оформляет итоговые документы по результатам выборов.

5. Протокол заседания кафедры или заявление сотрудника о самовыдвижении для избрания на должность декана передается в избирательную комиссию вместе со справкой о кандидатуре (мотивированным заключением). В мотивированном заключении приводятся данные о научно-педагогической, организационной и иных видах деятельности кандидатуры, дается характеристика опыта руководящей работы в вузе, а также информация о звании, ученой степени, стаже работы. Заключение подписывается руководителем подразделения, выдвигающего кандидатуру.

6. В заявлении сотрудника о самовыдвижении приводятся данные о заявителе, соответствующие требованиям, приводимым в мотивированном заключении. Заявление адресуется избирательной комиссии, подписывается его составителем с указанием даты написания и передается в избирательную комиссию.

7. Избирательная комиссия принимает документы по выдвигаемым кандидатурам, проверяет соответствие документов требованиям настоящего Положения и проводит регистрацию кандидатов.

8. Выдвижение кандидатов завершается за один месяц до выборов.

Избирательная комиссия информирует подразделения о зарегистрированных кандидатах, публикует справки о каждом из них и в течение последующего месяца содействует их встречам с коллективами подразделений для ознакомления с программами кандидатов.

9. За две недели до начала собрания (конференции) избирательная комиссия:

- готовит списки регистрации делегатов;
- согласовывает с ученым советом проект регламента собрания (конференции);
- готовит и утверждает форму бюллетеня для голосования и выпускает необходимое количество экземпляров, равное числу делегатов конференции или участников собрания;
- готовит и рассылает извещения о дате, месте и повестке собрания (конференции);
- в день проведения собрания (конференции) в течение 30 минут до ее начала проводит регистрацию участников собрания, делегатов конференции.

10. Собрание (конференцию) открывает председатель избирательной комиссии. Собрание (конференция) избирает председателя, рабочие органы (президиум, редакционную, счетную комиссии, секретаря), определяет регламент работы и проводит выборы декана тайным голосованием. В работе собрания (конференции) принимает участие ректор (проректор) вуза.

Решения по процедурным вопросам принимаются открытым голосованием простым большинством голосов.

11. Каждый кандидат на должность декана выступает с развернутой программой своей деятельности по развитию факультета.

12. Тайное голосование проводится в перерыве работы собрания (конференции). Каждый делегат голосует лично своим бюллетенем, выданным ему под личную подпись. Контроль за ходом голосования осуществляет избирательная комиссия. Урна для голосования предварительно проверяется и опечатывается лично председателем избирательной комиссии в присутствии председателя счетной комиссии.

13. Счетная комиссия подсчитывает и погашает неиспользованные бюллетени. Затем подсчитывается число зарегистрированных делегатов, число выданных избирательных бюллетеней, и эти данные заносятся в протокол.

Счетная комиссия определяет количество бюллетеней, не соответствующих установленной форме, количество бюллетеней, признаваемых недействительными из-за невозможности установить волеизъявление делегата (участника собрания) или в которые дополнительно вписаны лица, не включенные в бюллетень.

Результаты подсчета вносятся в протокол счетной комиссии, который подписывается ее председателем, секретарем и утверждается решением собрания (конференции).

В итоговой части протокола указывается одно из решений:

- признание результатов голосования положительными;
- признание результатов голосования отрицательными;
- признание выборов несостоявшимися. В этом случае назначается повторное собрание (конференция).

Если повторные выборы не состоялись, ректор своим приказом на срок не более одного года назначает исполняющего обязанности декана факультета.

14. Собрание правомочно принимать решения, если на нем присутствует не менее 50 % от списочного состава работников факультета (для собрания) и не менее 2/3 от списочного состава делегатов факультета (для конференции).

15. Голосование по выборам декана считается состоявшимся, если в нем участвовало не менее 50 % от списочного состава факультета (для собрания) или не менее 2/3 от списочного состава делегатов факультета (для конференции).

Кандидатура на должность декана считается избранной, если за нее проголосовало более половины присутствовавших на собрании участников или делегатов конференции.

16. В случае, если ни один из кандидатов не набрал более половины голосов (т.е. более 50 %), назначается второй тур голосования. Во второй тур проходят две кандидатуры, набравшие наибольшее число голосов. При повторном голосовании избранной на должность декана признается кандидатура, набравшая наибольшее число голосов участников собрания (делегатов конференции), при условии, что против обоих кандидатов проголосовало меньше половины от числа участвовавших в голосовании.

Если оба кандидата набрали равное число голосов, то учитывается число голосов, полученное ими в первом туре голосования.

17. Если выборы декана проводятся на безальтернативной основе и участвующий в них кандидат не набрал требуемого числа голосов, то проводятся новые выборы с повторением процедуры выдвижения кандидатур на должность декана факультета.

18. В случае неизбрания или отставки декана до истечения срока его полномочий ректор приказом назначает исполняющего обязанности декана до даты выборов, но не более чем на 1 год.

19. По результатам собрания (конференции) оформляются протоколы, которые вместе с протоколами кандидатур выдвижения на должность декана, протоколами избирательных комиссий, списком регистрации и бюллетенями для тайного голосования хранятся в делах ученого совета факультета в течение срока полномочий избранного декана факультета, до избрания нового декана.

20. Избранный декан факультета представляется ректором ученому совету вуза, с ним заключается контракт в установленном порядке.

Положение о кафедре

Настоящее Положение разработано в соответствии с законодательством Российской Федерации, нормативными актами государственного органа управления образованием Российской Федерации, Уставом вуза.

1. Общие положения

1.1. Кафедра является основным учебно-научным структурным подразделением вуза, обеспечивающим решение задач учебной, научной и просветительской деятельности. Кафедра имеет закрепленную за ней территорию (учебные и научные лаборатории, кабинеты и другие оборудованные помещения, обеспечивающие учебный и научный процессы), обладает автономией в вопросах организации учебного процесса, научных исследований, подбора, подготовки кадров, планирования нагрузки и оплаты труда профессорско-преподавательского состава (ППС), научного (НИЧ) и учебно-вспомогательного персонала (УВП) в рамках, установленных решениями органов управления вуза, и действует на основании настоящего Положения.

1.2. Основной задачей кафедры является организация и осуществление на высоком уровне учебной, методической работы и научных исследований по профилю кафедры, внеучебной работы среди студентов, подготовка научно-педагогических кадров, в том числе через аспирантуру и докторантуру, и повышение их квалификации.

1.3. Кафедра может иметь учебно-научную лабораторию с размещением ее на территории сторонней организации и использованием материально-технической базы последней.

1.4. Непосредственное руководство кафедрой осуществляет ее заведующий, избираемый на срок до 5 лет ученым советом факультета или ученым советом вуза (для общевузовских кафедр). На срок до 1 года исполнение обязанностей заведующего кафедрой может быть возложено на преподавателя кафедры (профессора, доцента) приказом ректора вуза. Должность заведующего кафедрой замещается, как правило, лицами, имеющими ученую степень доктора наук и(или) ученое звание профессора. В исключительных случаях должность заведующего кафедрой может быть занята лицами, не имеющими ученой степени доктора наук и(или) ученого звания профессора, но не более чем на один срок до 5 лет.

Индивидуальный план заведующего кафедрой утверждается деканом факультета.

Заведующий кафедрой подчиняется ректору вуза и непосредственно руководителю подразделения, в которое входит кафедра.

Заведующий кафедрой ежегодно отчитывается на собрании сотрудников о деятельности кафедры по основным направлениям работы. По результатам отчета может быть принято решение о досрочном прекращении полномочий заведующего кафедрой.

За такое решение должны проголосовать не менее 2/3 от присутствующих работников кафедры при наличии кворума (не менее 2/3 от списочного состава работников кафедры).

1.5. Заведующий кафедрой в пределах своей компетенции:

- руководит деятельностью кафедры и несет личную ответственность за результаты ее работы;
- разрабатывает планы развития факультета, предложения и проекты по изменению организационной структуры, штатного расписания и должностных окладов сотрудников, форм организации и стимулирования труда;
- представляет руководству вуза в установленном порядке предложения по приему на работу, увольнению и перемещению работников кафедры, представлению профессорско-преподавательского состава на должности и к ученым званиям, изменению должностных окладов, выплата надбавок, моральному и материальному поощрению, а также о мерах дисциплинарного воздействия;
- утверждает индивидуальные планы преподавателей и другие документы кафедры;
- осуществляет, с учетом мнения коллектива, распределение педагогической нагрузки и функциональных обязанностей между работниками кафедры и контролирует своевременность и правильность их исполнения;
- организует взаимодействие со структурными подразделениями и службами вуза по обеспечению необходимых условий для проведения учебно-воспитательного и научно-исследовательского процессов;
- осуществляет контроль за делопроизводством;
- отвечает за правильную эксплуатацию и исправность оборудования, порядок и чистоту на закрепленной за кафедрой территории, за безопасность труда работников и студентов на территории кафедры.

1.6. Заведующий кафедрой имеет право участвовать в совещаниях, проводимых подразделениями вуза, где обсуждаются вопросы деятельности кафедры.

1.7. Заведующий кафедрой назначает своим распоряжением из числа наиболее опытных преподавателей ученого секретаря, который выдвигает предложения по распределению педагогической нагрузки, осуществляет текущий контроль за ее выполнением и ведет делопроизводство кафедры.

Заведующий кафедрой имеет право назначить заместителя, права и обязанности которого определяются распоряжением по факультету, а объем работы учитывается в индивидуальном плане.

1.8. Работа кафедры осуществляется в соответствии с годовыми планами учебной, методической, внеучебной, научно-исследовательской и других видов деятельности, которые утверждаются деканом факультета.

Обсуждение деятельности кафедры производится на собрании сотрудников или заседаниях кафедры не реже одного раза в месяц под председательством заведующего.

В собрании сотрудников принимает участие весь штатный состав кафедры.

В заседаниях кафедры принимают участие научно-педагогические работники, аспиранты и докторанты.

К исключительной компетенции собрания сотрудников относятся:

- обсуждение и утверждение годовых и перспективных планов работы кафедры;
- обсуждение и утверждение ежегодного отчета заведующего кафедрой;
- вопросы, связанные с избранием заведующего кафедрой.

Решение собрания или заседания кафедры считается принятым, если за него проголосовало более 50 % принимавших участие в голосовании при наличии кворума (не менее 2/3 от соответствующего списочного состава работников кафедры).

Для обсуждения отдельных вопросов возможно проведение расширенных межкафедральных или межвузовских заседаний, на которые могут приглашаться сотрудники других кафедр и вузов, а также сторонних организаций.

1.9. Состав кафедры (ППС, УВП, НИЧ) определяется штатным расписанием, которое ежегодно утверждается ректором вуза. В состав кафедры входят аспиранты и докторанты, преподаватели.

1.10. Кафедра должна иметь документацию в соответствии с номенклатурой дел, утвержденной ректором вуза.

2. Функции кафедры

Кафедра выполняет следующие функции:

2.1. По всем формам обучения (очная, очно-заочная, заочная, экстернатура, послевузовская) проводит все виды учебных занятий как с обучающимися за счет средств государственного бюджета, так и с обучающимися на контрактной основе (с полным возмещением затрат на обучение), а также оказывает различные дополнительные образовательные услуги в соответствии с действующим в вузе порядком.

2.2. Разрабатывает на основе государственных образовательных стандартов и в соответствии с действующими в вузе приказами и положениями

учебные, рабочие планы направлений, специальностей и специализаций и рабочие программы дисциплин, учитывающие отраслевые и региональные условия и особенности подготовки специалистов, отражающие последние достижения науки, техники и культуры и перспективы их развития.

2.3. Осуществляет комплексное методическое обеспечение учебных дисциплин, преподаваемых кафедрой, в т.ч. подготовку учебников, учебных пособий и других учебно-методических материалов по проведению всех видов учебных занятий, а также самостоятельной работы студентов. Осуществляет развитие и обеспечивает функционирование учебно-лабораторной базы, компьютерных классов.

2.4. Обеспечивает совершенствование качества учебного процесса, повышение уровня преподавания, внедрение современных технологий обучения, организует и осуществляет руководство научно-исследовательской работой студентов, учебной, педагогической и производственной практикой, курсовым и дипломным проектированием, выполнением магистерских диссертаций. Обеспечивает направленность учебного процесса и воспитательной работы на формирование у студентов научного мировоззрения, гражданских качеств.

2.5. Осуществляет подготовку и обеспечивает повышение квалификации научно-педагогических кадров. Устанавливает творческие связи с кафедрами других вузов, изучает, обобщает и распространяет опыт работы лучших преподавателей, оказывает помощь начинающим преподавателям в овладении педагогическим мастерством. Рассматривает диссертации, представляемые к защите сотрудниками кафедр или, по поручению председателей диссертационных советов, другими соискателями.

2.6. Принимает активное участие в жизни коллектива вуза, внеучебной работе со студентами, аспирантами и слушателями. Обеспечивает выполнение приказов по вузу и распоряжений по факультету.

2.7. Проводит работу по расширению и укреплению связей с производством:

2.7.1. Развивает сотрудничество с организациями в подготовке специалистов, направленное на овладение студентами профессиональными навыками, передовыми методиками организации труда и управления, приобретение опыта организаторской деятельности. Участвует в создании и обеспечивает функционирование учебно-научных лабораторий, а также проведение учебных занятий в научных, производственных и иных организациях.

2.7.2. Организует выступление руководителей и ведущих специалистов сторонних организаций перед студентами и сотрудниками кафедры, привлекает к преподавательской деятельности ведущих ученых.

2.7.3. Участвует в организации трудоустройства выпускников вуза и в контроле за поступлением внебюджетных средств за их подготовку.

2.7.4. Участвует в мероприятиях по повышению квалификации специалистов, занятых в соответствующих отраслях производства, организует в установленном порядке семинары повышения квалификации и переподготовку кадров по профилю кафедры.

2.7.5. Ведет пропаганду научных знаний путем участия профессорско-преподавательского состава и сотрудников кафедры в работе конференции, семинаров, научно-технических обществ, симпозиумов и др.

2.7.6. Участвует в научно-исследовательской работе вуза, проводя исследования по важнейшим фундаментальным и прикладным проблемам по профилю кафедры, проблемам педагогики высшей школы, обеспечивая внедрение результатов исследований в практику.

2.8. Участвует в организации приема в вуз, профессиональной ориентации учащейся и работающей молодежи, в работе педагогических комплексов «школа – вуз», «колледж-вуз», проведении занятий на подготовительном отделении.

2.9. Осуществляет в установленном порядке сотрудничество с кафедрами зарубежных вузов по учебной, методической и научно-исследовательской работе, а также с зарубежными научно-исследовательскими организациями по профилю кафедры.

2.10. Ведет учет объектов интеллектуальной собственности, создаваемых сотрудниками кафедры, и принимает меры по обеспечению конфиденциальности при их создании.

3. Финансовая деятельность

3.1. Финансовая деятельность кафедры осуществляется на основе бюджетного и внебюджетного финансирования.

3.2. Для материально-технического обеспечения деятельности кафедра имеет лицевой счет в управлении бухгалтерского учета и финансового контроля вуза (далее – УБУ и ФК), порядок открытия которого, поступления на него средств и их расходования определяется инструкцией по лицевым счетам и установленным в вузе порядком. Заведующий кафедрой ежеквартально информирует коллектив кафедры о расходовании средств с лицевого счета.

4. Организация, реорганизация и ликвидация

4.1. Кафедра организуется, реорганизуется и ликвидируется по решению ученого совета вуза на основании приказа ректора вуза.

4.2. Кафедра организуется в составе пяти преподавателей, из которых не менее двух должны иметь ученые степени или звания, а на кафед-

рах факультета физической культуры, иностранных языков, русского языка для иностранных учащихся должно быть не менее одного преподавателя, имеющего ученую степень или звание.

4.3. Вопрос о замещении должности заведующего кафедрой при объединении кафедр решается ученым советом вуза.

При разделении кафедры ее заведующий назначается на должность заведующего одной из вновь организованных кафедр приказом ректора с внесением соответствующего дополнения в его трудовой договор. Должность заведующего из вновь организованных кафедр замещается в установленном порядке.

5. Порядок избрания заведующего кафедрой

5.1. Кандидатуры на должность заведующего кафедрой выдвигаются кафедрами, администрацией факультета или вуза, отдельными лицами в течение одного месяца со дня объявления о предстоящих выборах. Сотрудники кафедры имеют право выдвижения собственной кандидатуры путем подачи заявления на имя ректора вуза.

5.2. Выдвижение кандидатов завершается за 1 месяц до выборов.

5.3. Для анализа состояния дел на кафедре не позднее чем за 1 месяц до выборов распоряжением по факультету, а при избрании заведующего общеузовской кафедрой – приказом по вузу, создается комиссия в составе не менее трех человек с обязательным включением членов методического совета.

5.4. Ведение собрания сотрудников кафедры поручается декану факультета, а при избрании заведующего общеузовской кафедрой – проректору вуза.

5.5. После окончания срока выдвижения кандидатов кафедра заслушивает на собрании сотрудников отчет заведующего кафедрой о его деятельности при его повторном выдвижении на избрание, а также программы развития кафедры всех кандидатов, претендующих на должность заведующего кафедрой.

5.6. Протокол собрания сотрудников кафедры с результатами тайного или открытого голосования по каждой кандидатуре, претендующей на должность заведующего кафедрой, передается в ученый совет факультета. Решения собрания сотрудников кафедры носят рекомендательный характер.

5.7. Кандидаты, претендующие на должность заведующего общеузовской кафедрой, проходят обсуждение на ученом совете факультета. Выписка из протокола заседания ученого совета факультета с результатами тайного или открытого голосования по каждой кандидатуре, претендующей на должность заведующего кафедрой, передается в ученый совет вуза. Решения ученого совета факультета носят рекомендательный характер.

5.8. Избрание заведующего кафедрой проводится на заседании ученого совета факультета или ученого совета вуза (для общеузовских кафедр). Претенденты на должность заведующего кафедрой выступают на заседании со своими программами развития кафедры.

5.9. При избрании заведующего кафедрой на заседании ученого совета по каждой кандидатуре проводится тайное голосование.

5.10. Если избрание проводилось на безальтернативной основе, то заведующий кафедрой считается избранным, если при наличии кворума (не менее 2/3 от списочного состава ученого совета) за его кандидатуру проголосовало свыше 50 % присутствующих членов ученого совета.

5.11. Если выборы производились на альтернативной основе и ни один из кандидатов не набрал более 50 % голосов, назначается второй тур голосования, который проводится на том же заседании ученого совета. Во второй тур проходят две кандидатуры, набравшие наибольшее количество голосов. По итогам повторного голосования избранной на должность заведующего кафедрой признается кандидатура, набравшая наибольшее число голосов, при условии, что против обоих кандидатов проголосовало меньшее число членов ученого совета, чем за них. Если оба кандидата набрали равное число голосов, то учитывается число голосов, полученное ими в первом туре голосования.

5.12. Если повторные выборы не состоялись, ректор своим приказом на срок не более одного года назначает исполняющего обязанности заведующего кафедрой, а решением соответствующего ученого совета устанавливается дата повторных выборов.

5.13. С избранным заведующим кафедрой заключается в установленном порядке трудовой договор. Расторжение его производится в установленном законодательством порядке.

5.14. Вопрос о досрочном освобождении от должности заведующего кафедрой может быть инициирован администрацией вуза (факультета) и/или коллективом кафедры. Для его решения необходимо:

- создать комиссию ученого совета вуза для анализа состояния дел на кафедре;
- заслушать отчет заведующего кафедрой и выводы комиссии на заседании ученого совета вуза;
- по итогам обсуждения тайным голосованием принять решение.

В случае принятия ученым советом вуза решения о досрочном освобождении от должности заведующего кафедрой, ректор издает соответствующий приказ, в противном случае заведующий кафедрой продолжает исполнять свои обязанности.

Положение о планово-финансовом управлении вуза

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основе типового положения о планово-финансовом отделе высшего учебного заведения, утвержденного приказом Минвуза РСФСР от 04.05.83 N 298, письма Госкомвуза "О структурных подразделениях учебных заведений" от 22.01.93 N 08-36-09 ин/08-3.

1.2. Планово - финансовое управление, в дальнейшем ПФУ, является самостоятельным структурным подразделением вуза, подчиняется непосредственно ректору вуза.

1.3. ПФУ возглавляется начальником ПФУ.

1.4. Структура и штаты ПФУ утверждаются ректором вуза с учетом объемов работы.

1.5. В своей работе ПФУ руководствуется действующими законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации; нормативными, методическими и другими руководящими материалами государственного органа управления образованием Российской Федерации; приказами и распоряжениями ректора вуза, иными локальными нормативно-правовыми актами.

2. Основные задачи ПФУ

2.1. Формирование финансовой стратегии вуза, создание технологии планирования, учета и контроля поступления и расходования денежных средств, анализа финансовых результатов деятельности вуза.

2.2. Разработка и реализация принципов управления и формирования бюджетных и внебюджетных средств вуза.

2.3. Разработка и осуществление мер, направленных на соблюдение плановой, бюджетной и договорной дисциплины.

2.4. Организация мониторинга организационной и финансовой структур вуза, бюджетирования (как инструмента управления) и бизнес-планирования.

2.5. Обеспечение координации финансовой деятельности с государственным органом управления образованием Российской Федерации, а также с иными вузами Российской Федерации.

3. Функции ПФУ

3.1. Подготовка для ректора вуза проектов решений по вопросам финансирования, планирования, движения кадров, административного учета персонала и документооборота.

3.2. Осуществление стратегического и оперативного контроля за использованием бюджетных и внебюджетных средств путем ежемесячной сверки с управлением бухгалтерского учета и финансового контроля плановых данных с фактическими затратами.

3.3. Анализ эффективности использования финансовых, материальных и трудовых ресурсов вуза.

3.4. Представление ректору предложений по предупреждению негативных явлений в финансово-хозяйственной деятельности вуза.

3.5. Контроль за целевым и экономичным использованием фонда заработной платы. Подготовка предложений о использовании экономии фонда заработной платы.

3.6. Составление проектов смет расходов по бюджетному и внебюджетному финансированию вуза, смет расходов подразделений хозяйственной и социальной сфер вуза: детские сады, оздоровительные лагеря отдыха, содержание студгородка и ЖЭУ, гаража и пр.

3.7. Проведение анализа финансово-хозяйственной деятельности всех структурных подразделений вуза по данным бухгалтерских и статистических отчетов и непосредственно путем проверки на местах. Поиск путей ликвидации нерациональных затрат в вузе.

3.8. Обоснование расчетов стоимости обучения специалистов и других платных услуг, предоставляемых в сфере образования.

3.9. Подготовка совместно с учебно-методическим управлением проектов по расчету численности ППС и УВП и представление их на утверждение ректору.

3.10. Разработка совместно с соответствующими подразделениями проектов штатных расписаний всех видов персонала и представление их на утверждение ректору.

3.11. Ежемесячная подготовка и сдача в местные статистические органы отчетов о выполнении плана по труду и платным услугам населению.

3.12. Организация учета и систематизация руководящих документов по вопросам финансовой деятельности и своевременное их изучение соответствующими должностными лицами.

3.13. Разработка нормативных документов на предоставление платных образовательных услуг вуза. Контроль правильности заключения договоров с предприятиями, организациями, учреждениями и физическими лицами на предоставление платных дополнительных образовательных услуг, а также при осуществлении сверхпланового приема с полным

возмещением затрат на обучение, контроль поступления и расходования денежных и других средств по таким договорам.

3.14. Разработка нормативных документов по коммерческой деятельности подразделений вуза. Взаимодействие с коммерческими структурами, учрежденными вузом¹. Осуществление контроля за поступлением средств, внесение предложений ректору по анализу их хозяйственной деятельности.

3.15. Разработка локальных нормативных документов по аренде основных фондов и имущества вуза. Контроль правильности оформления и заключения договоров аренды, соблюдения условий договора арендаторами, поступления денежных и иных средств от арендаторов. Хранение и учет договоров аренды и переписки с арендаторами, претензионная досудебная работа в целях соблюдения арендаторами договорной дисциплины.

3.16. Работа по привлечению благотворительных и спонсорских средств для развития учебной, материальной и социальной базы вуза. Контроль за целевым использованием вышеуказанных средств.

3.17. Разработка принципов и создание условий для привлечения инвестиционных средств и проектов в хозяйственную деятельность вуза.

3.18. Разработка и представление ректору предложений, направленных на увеличение внебюджетных поступлений.

3.19. Участие в работе по проверке надежности контрагентов вуза.

4. Права и обязанности ПФУ

4.1. По указанию ректора проверять соблюдение финансовой, плановой и бюджетной дисциплины в деятельности структурных подразделений вуза.

4.2. Выносить на рассмотрение ректору предложения о приостановлении распоряжений начальников структурных подразделений, нарушающих экономические интересы вуза.

4.3. Запрашивать от структурных подразделений материалы (справки, информацию), необходимые для осуществления работы, входящей в компетенцию ПФУ.

4.4. Принимать участие в совещаниях при обсуждении на них вопросов, имеющих отношение к финансово-хозяйственной деятельности вуза.

¹ В соответствии с Федеральным законом от 22.08.2004 г. № 122-ФЗ с 01.01.2005 г. образовательные учреждения не могут быть учредителями других организаций. Этот пункт относится к деятельности ПФУ в отношении ранее учрежденных вузом организаций.

4.5. Осуществлять переписку и взаимодействие с другими организациями по вопросам, связанным с выполнением задач и функций ПФУ.

4.6. Давать руководителям вуза и подразделениям разъяснения по финансовым и другим, входящим в его компетенцию, вопросам.

4.7. Давать заключения по просьбе ректора о экономической целесообразности рассматриваемых вопросов.

5. Ответственность

5.1. Ответственность за своевременное и качественное выполнение задач и обязанностей, определенных настоящим Положением, за хранение коммерческой тайны и конфиденциальной информации, полученной в результате осуществления функциональных обязанностей, несет начальник ПФУ.

5.2. Степень ответственности других работников устанавливается должностными инструкциями.

6. Заключительные положения

6.1. Настоящее Положение может быть изменено и дополнено приказом ректора вуза.

Положение об управлении бухгалтерского учета и финансового контроля

1. Общие положения

1.1. Управление бухгалтерского учета и финансового контроля (далее – УБУ и ФК) является самостоятельным структурным подразделением

(полное наименование вуза)

и подчиняется непосредственно ректору вуза.

1.2. УБУ и ФК возглавляется начальником УБУ и ФК – главным бухгалтером.

1.3. Структуру и штаты УБУ и ФК утверждает ректор вуза с учетом объемов планируемой работы и особенностей финансово-хозяйственной деятельности.

1.4. УБУ и ФК в своей деятельности руководствуется действующим законодательством, нормативными документами государственного органа управления образованием Российской Федерации, другими нормативно-правовыми актами, локальными нормативными актами вуза (Уставом вуза, настоящими Положением, приказами и распоряжениями ректора вуза и др.).

2. Основные задачи УБУ и ФК

2.1. Формирование учетной политики вуза.

2.2. Ведение бухгалтерского и налогового учета финансово-хозяйственной деятельности.

2.3. Осуществление контроля за сохранностью собственности, правильным расходованием денежных средств и материальных ценностей.

2.4. Проведение инвентаризации денежных средств и материальных ценностей.

2.5. Совершение бухгалтерских операций в соответствии с утвержденными в вузе сметами доходов и расходов.

2.6. Оформление совершаемых хозяйственных операций в соответствии с действующими нормативными документами.

2.7. Четкое и правильное отражение в регистрах бухгалтерского учета совершаемых операций.

3. Функции УБУ и ФК

3.1. Организация бухгалтерского учета основных фондов, материально-производственных запасов, денежных средств и иных ценностей организации.

3.2. Обеспечение сопоставимости показателей бухгалтерского учета, своевременности составления первичных документов, точности, объективности, полноты охвата хозяйственной деятельности вуза.

3.3. Выявление и использование финансовых и материальных резервов вуза, ликвидация потерь и непроизводственных расходов вуза.

3.4. Осуществление расчетов по договорам с контрагентами, по договорам, с бюджетом и внебюджетными фондами.

3.5. Своевременное начисление и выплата заработной платы.

3.6. Обеспечение строгого соблюдения кассовой и расчетной дисциплины, расходования бюджетных средств, выделенных в рамках лимитов бюджетных обязательств, по назначению, в том числе при осуществлении авансовых платежей, расчетов в рамках поставок по конкурсу для государственных нужд.

3.7. Осуществление предварительного контроля за своевременным и правильным оформлением документов и законностью совершаемых операций.

3.8. Взаимодействие с органами Федерального казначейства.

3.9. Применение утвержденных в установленном порядке типовых унифицированных форм первичной учетной документации, строгое соблюдение порядка оформления этих документов.

3.10. Обеспечение своевременного и правильного отражения на счетах бухгалтерского учета и в отчетности хозяйственных операций.

3.11. Организация налогового учета доходов, расходов, имущества и иных объектов.

3.12. Составление и представление в установленные сроки бухгалтерской и статистической отчетности, отчетности в государственные социальные внебюджетные фонды, налоговых деклараций и пояснений к ним.

3.13. Проведение контрольно-ревизионных мероприятий в структурных подразделениях вуза.

3.14. Проведение инструктажа материально ответственных лиц по вопросам учета и сохранности ценностей, находящихся на их ответственном хранении.

3.15. Осуществление контроля за своевременным проведением и участие в проведении инвентаризации, своевременное и правильное отражение результатов инвентаризации в бухгалтерском учете.

3.16. Хранение бухгалтерских документов, регистров учета, иных документов, связанных с деятельностью УБУ и ФК, и бухгалтерского архива.

4. Права и обязанности УБУ и ФК

4.1. По указанию ректора проводить контрольно-ревизионные мероприятия в отношении соответствующего структурного подразделения.

4.2. Требовать от должностных лиц соответствующего подразделения представления необходимых для проверок материалов (планов, отчетов и т.п.), письменных и устных объяснений.

4.3. Не принимать к исполнению и оформлению документы по операциям, которые нарушают действующее законодательство и установленный порядок приема, оприходования, хранения и расходования денежных средств, оборудования и других ценностей.

4.4. Представлять руководству вуза предложения о наложении дисциплинарных взысканий на лиц, допустивших некачественное оформление документов, несвоевременную передачу их для отражения на счетах бухгалтерского учета и в отчетности, а также за недостоверность содержащихся в документах данных.

4.5. Осуществлять взаимодействие с другими организациями и государственными органами по вопросам, входящим в компетенцию УБУ и ФК.

4.6. Указания УБУ и ФК в пределах функций, предусмотренных настоящим Положением, являются обязательными к руководству и исполнению всеми подразделениями организации.

5. Ответственность

5.1. Ответственность за своевременное и качественное выполнение задач и обязанностей, определенных настоящим Положением, за хранение коммерческой тайны и конфиденциальной информации, полученной в результате осуществления функциональных обязанностей, несет начальник УБУ и ФК – главный бухгалтер.

5.2. Степень ответственности других работников устанавливается должностными инструкциями.

Положение о детском саде вуза

1. Общие положения

1.1. Детский сад _____,
(полное наименование вуза)

именуемый в дальнейшем Детский сад, является структурным подразделением вуза.

1.2. Местонахождение Детского сада: _____.

1.3. Детский сад в своей деятельности руководствуется Законом Российской Федерации «Об образовании», Типовым положением о дошкольном образовательном учреждении, утвержденным Постановлением правительства Российской Федерации от 01.07.95 № 677 (ред. от 14.02.97), иными нормативными правовыми актами, а также Уставом вуза зарегистрированным за основным государственным регистрационным номером _____, настоящим Положением, договором между Детским садом и родителями (законными представителями), локальными актами вуза и Детского сада.

1.4. Деятельность Детского сада направлена на реализацию основных задач дошкольного образования:

- охрану жизни и укрепление здоровья детей;
- обеспечение интеллектуального, личностного и физического развития ребенка;
- осуществление необходимой коррекции отклонений в развитии ребенка;
- приобщение детей к общечеловеческим ценностям;
- взаимодействие с семьей для обеспечения полноценного развития ребенка.

2. Организация образовательного процесса

2.1. В Детский сад принимаются дети в возрасте от 3 до 7 лет включительно.

2.2. Количество групп в Детском саду определяется исходя из их предельной наполняемости, принятой при расчете норматива бюджетного финансирования, в зависимости от санитарных норм и условий образовательного процесса.

Предельная наполняемость групп детьми – 20 детей в группе.

Группы формируются на 1 сентября текущего года в зависимости от возраста детей:

- младшая группа – от 3 до 4 лет;
- средняя группа – от 4 до 5 лет;

старшая группа – от 5 до 6 лет;

подготовительная к школе группа – от 6 до 7 лет.

Перевод детей в следующую группу производится с 1 по 15 сентября.

2.3. Прием в Детский сад производится на основании следующих документов:

- путевки, выданной профкомом сотрудников вуза;
- медицинской карты.

2.4. В Детский сад в первую очередь принимаются дети сотрудников вуза.

2.5. При приеме заключается договор между Детским садом и родителями (законными представителями) ребенка.

2.6. Отчисление ребенка из Детского сада может производиться в следующих случаях:

- при достижении ребенком возраста 8 лет;
- по заявлению родителей (законных представителей);
- по медицинским показаниям;
- за просрочку в течение трех месяцев оплаты за содержание ребенка;
- в иных случаях, предусмотренных в договоре между Детским садом и родителями (законными представителями).

2.7. Режим работы Детского сада установлен исходя из потребностей семьи и возможностей финансирования и является следующим: пятидневная рабочая неделя, длительность работы – 12 часов, ежедневный график работы – с 7.30 до 19.30.

2.8. Организация питания в Детском саду осуществляется заведующим Детским садом. Детский сад обеспечивает гарантированное сбалансированное питание детей в соответствии с их возрастом и временем пребывания в Детском саду.

2.9. Медицинское обслуживание детей обеспечивается специально закрепленными органами здравоохранения за Детским садом медицинским персоналом, который наряду с администрацией несет ответственность за здоровье и физическое развитие детей, проведение лечебно-профилактических мероприятий, соблюдение санитарно-гигиенических норм, режим и качество питания.

Работники Детского сада проходят периодическое бесплатное медицинское обследование, которое проводится за счет средств вуза.

2.10. Обучение и воспитание в Детском саду ведется на русском языке.

2.11. Содержание образовательного процесса в Детском саду определяется программой дошкольного образования.

Детский сад самостоятелен в выборе программы из комплекса вариативных программ, рекомендованных государственными органами управления образования, внесении изменений в нее, а также разработке собственных (авторских) программ в соответствии с требованиями государственного образовательного стандарта.

Образовательная программа (программы) реализуется с учетом возрастных и индивидуальных особенностей детей.

2.12. В соответствии со своими целями и задачами Детский сад может реализовывать дополнительные образовательные программы и оказывать дополнительные платные образовательные услуги за пределами определяющих его статус образовательных программ с учетом потребностей семьи на основе договора с родителями (законными представителями).

Платные образовательные услуги не могут быть оказаны взамен и в рамках основной образовательной деятельности, финансируемой из федерального бюджета.

2.13. В Детском саду не допускаются создание и деятельность организационных структур политических партий, общественно-политических и религиозных движений и организаций.

В Детском саду образование носит светский характер.

3. Участники образовательного процесса

3.1. Участниками образовательного процесса в Детском саду являются воспитанники, их родители (законные представители), педагогические работники.

3.2. Отношения воспитанника и персонала Детского сада строятся на основе сотрудничества, уважения личности ребенка и предоставления ему свободы развития в соответствии с индивидуальными особенностями.

3.3. Взаимоотношения между Детским садом и родителями (законными представителями) регулируются договором, включающим в себя взаимные права, обязанности и ответственность сторон, возникающие в процессе обучения, воспитания, присмотра и ухода.

3.4. Взимание платы с родителей (законных представителей) за содержание детей в Детском саду производится в соответствии с приказами ректора вуза.

Плата за содержание ребенка в Детском саду может быть уменьшена на основании решения комиссии вуза по льготам.

3.5. Персонал Детского сада комплектуется на 1 сентября текущего года в зависимости от количества групп: на одну группу – 2 воспитателя и 1 помощник воспитателя.

3.6. На педагогическую работу принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности, подтвержденную документами об образовании.

К педагогической работе не допускаются лица, лишенные права этой деятельности приговором суда или по медицинским показаниям, а также лица, имевшие судимость за определенные преступления.

3.7. Воспитаннику гарантируются:

- охрана жизни и здоровья;
- защита от всех форм физического и психического насилия;
- защита его достоинства;
- удовлетворение потребностей в эмоционально-личностном общении;
- удовлетворение физиологических потребностей в питании, сне, отдыхе и др. в соответствии с его возрастом и индивидуальными особенностями развития;
- развитие его творческих способностей и интересов;
- образование в соответствии с государственными образовательными стандартами;
- получение дополнительных (в том числе платных) образовательных и медицинских услуг;
- предоставление оборудования, игр, игрушек, учебных пособий.

3.8. Права и обязанности родителей (законных представителей).

3.8.1. Родители (законные представители) имеют право:

- защищать права и интересы ребенка;
- принимать участие в работе Совета педагогов Детского сада с правом совещательного голоса;
- вносить предложения по улучшению работы с детьми, в том числе по организации дополнительных (платных) образовательных и медицинских услуг;
- присутствовать в группе, которую посещает ребенок, на условиях, определенных в договоре между Детским садом и родителями (законными представителями);
- выбирать педагога для работы с ребенком при наличии соответствующих условий в Детском саду;
- ходатайствовать об отсрочке платы за содержание ребенка или ее уменьшении;
- заслушивать отчеты заведующего Детским садом и педагогов о работе с детьми;

- досрочно расторгать договор между Детским садом и родителями (законными представителями).

3.8.2. Родители (законные представители) обязаны:

- соблюдать настоящее Положение;
- соблюдать условия договора между Детским садом и родителями (законными представителями);
- оказывать Детскому саду посильную помощь в реализации его основных задач;
- своевременно вносить плату за содержание ребенка в Детском саду.

3.9. Права и обязанности педагогических работников.

3.9.1. Педагогические работники имеют право:

- участвовать в работе Совета педагогов;
- избирать и быть избранными в Совет педагогов;
- выбирать, разрабатывать и применять образовательные программы (в том числе авторские), методики обучения и воспитания, учебные пособия и материалы;
- защищать свою профессиональную честь и достоинство;
- требовать от администрации Детского сада и вуза создания условий, необходимых для выполнения должностных обязанностей, повышения квалификации;
- участвовать в научной работе, распространять свой педагогический опыт, получивший научное обоснование;
- получать социальные льготы и гарантии, установленные законодательством Российской Федерации, дополнительные льготы, предоставляемые органами местного самоуправления, администрацией Детского сада и вуза.

3.9.2. Педагогические работники обязаны:

- соблюдать настоящее Положение;
- соблюдать должностные инструкции, инструкции по технике безопасности, правила внутреннего распорядка;
- охранять жизнь и здоровье детей;
- защищать ребенка от всех форм физического и психического насилия;
- сотрудничать с семьей по вопросам воспитания и обучения ребенка;
- обладать соответствующими профессионально-педагогическими качествами, постоянно их совершенствовать.

4. Финансово-хозяйственная деятельность

4.1. Имущество Детского сада составляют основные фонды и оборотные средства.

Детский сад пользуется имуществом в соответствии с основными целями и задачами.

4.2. Финансовая деятельность Детского сада осуществляется в рамках смет расходов за счет:

- бюджетных средств;
- внебюджетных средств;
- средств родителей (законных представителей) за содержание ребенка в Детском саду;
- добровольных пожертвований и целевых взносов физических и юридических лиц, в том числе иностранных;
- других источников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.3. Детский сад вправе привлекать в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, дополнительные финансовые средства за счет предоставления платных дополнительных образовательных услуг, а также за счет добровольных пожертвований и целевых взносов физических и юридических лиц.

Привлечение Детским садом дополнительных средств не влечет за собой снижение нормативов и абсолютных размеров его финансирования за счет средств федерального бюджета.

4.4. Локальные акты, действующие в Детском саду:

- распоряжения заведующего Детским садом;
- смета доходов и расходов;
- рабочие планы;
- штатное расписание;
- локальные акты вуза.

5. Управление Детским садом

5.1. Управление Детским садом осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, настоящим Положением.

5.2. Управление Детским садом строится на принципах самоуправления, демократичности, открытости, профессионализма.

5.3. К исключительной компетенции вуза относится:

- внесение изменений и дополнений в настоящее Положение;
- утверждение локальных актов (штатного расписания, сметы расходов, рабочих планов), регулирующих деятельность Детского сада;

- утверждение планов и программ деятельности Детского сада, утверждение отчетов о их выполнении, определение приоритетных направлений деятельности Детского сада, принципов формирования и использования имущества;

- совершение иных организационно-правовых и административно-хозяйственных действий в соответствии с действующим законодательством.

5.4. Непосредственное руководство Детским садом осуществляет заведующий.

Заведующий Детским садом принимается на работу ректором вуза в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.5. Заведующий Детским садом:

- действует от имени Детского сада, представляет его во всех организациях;

- несет ответственность за деятельность Детского сада перед вузом;

- издает распоряжения, обязательные для исполнения работниками Детского сада;

- готовит к заключению договоры между Детским садом и родителями (законными представителями);

- формирует контингент воспитанников Детского сада;

- создает условия для реализации образовательных программ;

- осуществляет взаимосвязь с семьями воспитанников, общественными организациями, другими образовательными учреждениями по вопросам дошкольного образования;

- представляет вузу отчеты о деятельности Детского сада;

- вносит предложения по улучшению финансово-хозяйственной деятельности;

- в соответствии с законодательством о труде осуществляет подбор, прием на работу и расстановку педагогических кадров и обслуживающего персонала;

- организует аттестацию работников Детского сада;

- обеспечивает соблюдение санитарно-гигиенических правил, выполнение противопожарных мероприятий и других условий по охране жизни детей.

5.6. Управление педагогической деятельностью осуществляет Совет педагогов Детского сада.

Порядок формирования, срок полномочий и компетенция Совета педагогов определяется Положением о Совете педагогов.

6. Учет, отчетность и контроль

6.1. Детский сад несет в установленном законодательством порядке ответственность за невыполнение функций, определенных настоящим Положением; реализацию не в полном объеме образовательных программ; качество реализуемых образовательных программ; соответствие применяемых форм, методов и средств организации образовательного процесса возрастным, психофизиологическим особенностям, склонностям, способностям, интересам и потребностям детей; жизнь и здоровье детей и работников Детского сада во время образовательного процесса; сохранность и эффективное использование закрепленного за ним имущества.

7. Реорганизация и ликвидация

7.1. Детский сад ликвидируется по следующим основаниям:

- по решению ученого совета вуза на основании приказа ректора вуза;
- в иных случаях, предусмотренных действующим законодательством.

Положение о спортивно-оздоровительном лагере вуза

1. Общие положения

1.1. Спортивно-оздоровительный лагерь _____ (наименование лагеря)

вуза, именуемый в дальнейшем «Лагерь», является структурным подразделением _____.
(полное наименование вуза)

1.2. Лагерь создается в целях обеспечения условий для активного отдыха, укрепления здоровья, улучшения профессионально-прикладной физической подготовки и повышения спортивного мастерства студентов и сотрудников вуза.

1.3. Местонахождение Лагеря: _____.

1.4. Лагерь в своей деятельности руководствуется нормативными правовыми актами Российской Федерации, государственного органа управления образованием Российской Федерации, Уставом вуза, зарегистрированным за основным государственным регистрационным номером _____, настоящим Положением, локальными актами вуза.

1.5. Лагерь, по согласованию с ректором, для выполнения своих задач может иметь печать со своим наименованием, штампы, бланки и иную атрибутику.

1.6. Лагерь создается без ограничения срока деятельности.

2. Содержание деятельности Лагеря

2.1. В Лагере организуется и проводится оздоровительная, воспитательная, культурно-массовая и тренировочная работа. Тренировочная работа осуществляется на основе учебно-методических пособий и разработок по профессионально-прикладной физической подготовке отдыхающих и учебных программ по видам спорта.

2.2. Для отдыхающих в Лагере создаются отделения и команды по видам спорта. Проведение тренировочных занятий по профессионально-прикладной физической подготовке и видам спорта, массовых оздоровительных, физкультурных и спортивных мероприятий осуществляется преподавателями физического воспитания и тренерами.

2.3. Медицинский персонал отвечает за санитарное состояние Лагеря, пищеблока, обеспечивает медицинское обслуживание отдыхающих и врачебный контроль за тренировочными занятиями в отделениях и командах, ведет санитарно-просветительную и профилактическую работу, принимает участие в разработке тренировочных планов спортсменов.

2.4. В содержание работы Лагеря входит:

- организация и проведение тренировочных занятий по профессионально-прикладной физической подготовке и видам спорта, а также создание условий для активного отдыха студентов, сотрудников вуза и других отдыхающих;
- организация и проведение воспитательных и культурно-массовых мероприятий: конкурсов, выставок, семинаров, конференций, концертов, дискотек, викторин и др.;
- организация и проведение спортивно-массовых мероприятий: туристских походов, соревнований, показательных выступлений и др.;
- иные физкультурно-оздоровительные и спортивные мероприятия;
- медицинское обслуживание отдыхающих.

3. Организация деятельности Лагеря

3.1. В Лагере могут отдыхать студенты, аспиранты и сотрудники вуза, а также, при наличии свободных мест, другие сторонние лица.

3.2. Прием отдыхающих в Лагерь производится на основании путевок, реализуемых вузом или уполномоченным на то лицом.

Расчет стоимости путевки на текущий год (в том числе стоимость одного дня пребывания) в Лагере производится планово-финансовым управлением вуза, согласовывается с профкомом студентов и утверждается ректором вуза.

3.3. Период функционирования Лагеря, количество, продолжительность и сроки проведения лагерных смен ежегодно устанавливаются приказом ректора вуза.

3.4. Для проведения подготовительных мероприятий и руководства текущей работой Лагеря ежегодно создается комиссия, состав которой определяется приказом ректора вуза.

Комиссия обеспечивает своевременную подготовку Лагеря к открытию в соответствии с планом работы по подготовке Лагеря к очередному сезону, утверждаемым ректором вуза.

Открывается Лагерь после приема его комиссией, санэпидемстанцией и противопожарной инспекцией.

4. Управление, работники Лагеря

4.1. К исключительной компетенции вуза относится:

- внесение изменений и дополнений в настоящее Положение;
- утверждение локальных актов, регулирующих деятельность Лагеря (штатного расписания, сметы доходов и расходов, расчета стоимости

путевки в Лагерь, плана работы по подготовке Лагеря к очередному сезону, приказов о работе Лагеря в очередном сезоне и др.);

- утверждение планов и программ деятельности Лагеря, утверждение отчетов о их выполнении, определение приоритетных направлений деятельности Лагеря, принципов формирования и использования имущества;

- совершение иных организационно-правовых и административно-хозяйственных действий в соответствии с действующим законодательством.

4.2 Непосредственное руководство Лагерем осуществляет начальник.

Начальник Лагеря назначается на должность из числа работников вуза и освобождается от должности приказом ректора вуза в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.3. Начальник Лагеря:

- несет ответственность за деятельность Лагеря перед вузом;
- формирует планы работы Лагеря в установленном в вузе порядке и контролирует их исполнение;
- участвует в подборе, приеме на работу обслуживающего персонала Лагеря;
- распоряжается имуществом и средствами Лагеря в пределах прав, предоставленных ему вузом;
- издает распоряжения, обязательные для исполнения работниками Лагеря;
- вносит предложения по улучшению финансово-хозяйственной деятельности Лагеря;
- обеспечивает соблюдение санитарно-гигиенических правил, выполнение противопожарных мероприятий и других условий по охране жизни отдыхающих.

4.4. Заместители начальника Лагеря, преподаватели (тренеры) и обслуживающий персонал для работы Лагеря назначаются согласно штатному расписанию, утвержденному ректором вуза, в установленном в вузе порядке в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5. Финансово-хозяйственная деятельность

5.1. Имущество, закрепленное за Лагерем, составляет основные фонды и оборотные средства.

Лагерь пользуется имуществом в соответствии с основными целями и задачами.

5.2. Финансовая деятельность Лагеря осуществляется в рамках смет доходов и расходов за счет:

- средств, поступающих от продажи путевок в Лагерь;
- бюджетных и внебюджетных средств вуза;
- средств профсоюзов, ассигнуемых на частичную оплату путевок для студентов, на содержание Лагеря;
- добровольных пожертвований и целевых взносов физических и юридических лиц, в том числе иностранных;
- других источников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.3. Лагерь несет в установленном законодательством порядке ответственность за невыполнение функций, определенных настоящим Положением; жизнь и здоровье отдыхающих, а также работников Лагеря во время функционирования Лагеря; сохранность и эффективное использование закрепленного за ним имущества.

6. Заключительные положения

6.1. Лагерь ликвидируется по следующим основаниям:

- по приказу ректора, изданному на основании решения ученого совета;
- в иных случаях, предусмотренных действующим законодательством.

6.2. Настоящее Положение может быть изменено и дополнено в установленном в вузе порядке.

Раздел 10. Типовые гражданско-правовые договоры, наиболее часто заключаемые вузом

Высшее учебное заведение имеет статус юридического лица, который приобретает вузом с момента его государственной регистрации в налоговых органах. Приобретение статуса юридического лица означает, что образовательное учреждение признается самостоятельным субъектом гражданско-правовых отношений и может по своему усмотрению и от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и неимущественные права и нести обязанности, а также самостоятельно выступать истцом и ответчиком в суде.

В качестве самостоятельного и равноправного субъекта гражданско-правовых отношений высшее учебное заведение вправе заключать гражданско-правовые договоры различного вида, как предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации, так и не предусмотренные, но не противоречащие ему. Исключения из принципа «свободы договора» могут быть установлены только законом. Такие исключения установлены для субъектов гражданского оборота, имеющих организационно-правовую форму учреждений, и продиктованы они особенностями формирования имущественной базы учреждений. Для государственных образовательных учреждений особенности и ограничения, касающиеся видов и условий заключаемых договоров, устанавливаются Гражданским кодексом и законами об образовании. Так, вузы не обладают правом распоряжения (исключение – аренда) закрепленным за ними на праве оперативного управления имуществом, а также имуществом, приобретенным за счет средств, выделенных вузу по смете.

Заключаемые высшими учебными заведениями договоры по общему правилу должны совершаться в простой письменной форме (путем составления одного документа, подписанного сторонами, путем обмена документами посредством почтовой, телеграфной и иными видами связи).

Отступлениями из общего правила о заключении договоров в простой письменной форме являются законодательные требования о нотариальном удостоверении отдельных видов договоров, в частности договора ипотеки, договора о залоге имущества в обеспечение обязательств по договору, договора ренты, а также договоренность сторон о необходимости нотариального удостоверения конкретного договора.

Устно могут быть совершены договоры, исполняемые при самом их совершении, за исключением требующих нотариального удостоверения и тех, несоблюдение простой письменной формы которых влечет их недействительность.

Кроме того, стороны могут договориться о заключении договора в определенной форме, например, о необходимости нотариального удостоверения договора, хотя по закону такое удостоверение не требуется. Стороны могут установить дополнительные требования к договору, например совершение его на бланке определенной формы, скрепление печатью и др.

Обязательно должны быть совершены в письменной форме под страхом их недействительности следующие договоры: договор купли-продажи недвижимости, договор купли-продажи предприятия как имущественного комплекса, договор дарения недвижимости, а в некоторых случаях – и договор дарения движимого имущества, договор аренды зданий и сооружений (на основании информационного письма Президиума Высшего арбитражного суда Российской Федерации от 01.06.2000 г. № 53 можно сделать вывод, что договоры аренды недвижимого имущества подлежат заключению в письменной форме под страхом их недействительности), договор аренды предприятия как имущественного комплекса, кредитный договор, договор банковского вклада, договор страхования, договор доверительного управления имуществом, договор коммерческой концессии, договор поручительства, договор уступки права требования, все внешнеэкономические договоры и другие договоры, предусмотренные действующим законодательством.

В настоящем разделе приводятся только наиболее интересные, неоднозначные договоры, чаще всего встречающиеся в практике деятельности высших учебных заведений.

Поскольку основным видом деятельности вуза является образовательная, а именно деятельность по подготовке квалифицированных специалистов различного профиля, то наиболее распространенными договорами являются договоры о подготовке специалистов с высшим профессиональным образованием с оплатой стоимости обучения (термин «специалист» здесь носит общий характер и не отождествляется с получением квалификации и понятием «дипломированный специалист», в данном случае понятие «специалист» включает и понятия бакалавр и магистр, но текст конкретного контракта должен предусматривать квалификацию, присваиваемую студенту по окончании обучения).

В соответствии с пунктом 2 статьи 29 Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» высшее учебное заведение вправе в пределах, установленных лицензией, осуществлять сверх финансируемых за счет средств бюджета контрольных цифр по приему студентов подготовку специалистов по соответствующим договорам с оплатой стоимости обучения. Вуз самостоятельно решает вопросы по заключению договоров, определению их условий и т.д. Основным услови-

ем организации договорной деятельности вуза является непротиворечие ее действующему законодательству и уставу высшего учебного заведения; предельный объем заключения договоров на подготовку специалистов, обучающихся на контрактной основе, определяется выданной лицензией.

Договор о подготовке специалиста может быть заключен как в письменной, так и в устной форме. Практика показывает, что в полной мере установить и закрепить права и обязанности сторон возможно только при заключении договора в письменной форме. В договорах подобного рода следует предельно подробно оговорить стоимость обучения, порядок оплаты, сроки очередных платежей, порядок изменения стоимости обучения. Отсутствие таких, в данном случае существенных, условий может привести к значительным финансовым потерям вуза. Так, например, если в договоре на подготовку специалиста указывается твердая сумма платежей на все пять лет обучения, то через несколько лет при возросших затратах вуза и неопределении порядка изменения стоимости обучения восполнить увеличившиеся затраты вуза будет практически невозможно. Безусловно, изменение любого договора возможно по соглашению сторон, путем оформления дополнительного соглашения, но подписание такого соглашения – дело добровольное. Таким образом, понудить студента к подписанию дополнительного соглашения невозможно.

При заключении договора на подготовку специалиста нужно принять во внимание, что вуз и студент выступают как равные участники гражданско-правовых отношений, кроме того, отношения, возникающие при заключении договора на подготовку специалиста, регулируются законодательством о защите прав потребителей.

В практике деятельности вуза имеет место заключение договоров, обеспечивающих комплекс отношений по целевой подготовке специалистов. В соответствии с ФЗ «О высшем и послевузовском образовании» задания на целевую контрактную подготовку специалистов в образовательном учреждении высшего образования устанавливаются в пределах контрольных цифр приема студентов на обучение за счет средств федерального бюджета на основе предложений (заявок) федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов и органов местного самоуправления. Первым в ряде договоров, опосредующих вышеуказанные отношения, выступает договор о взаимодействии, заключаемый между вузом, органом государственной власти или местного самоуправления и предприятием, нуждающимся в молодых специалистах. По итогам конкурсного отбора с лицами, успешно прошедшими вступительные испытания, заключается трехсторонний договор о целевой подготовке специалиста, сторонами которого являются студент, соответствующий орган

государственной или местной власти и вуз. Условия такого контракта предусматривают обязанность студента проработать по окончании обучения определенное количество лет по направлению органа государственной власти или местного самоуправления. До истечения этого срока работник не может уволиться без определенных «негативных последствий». Конечно, запретить ему уволиться никто не может, но обязать работника в случае увольнения возместить затраты, произведенные организацией на его обучение, вполне реально, предусмотрев такое условие в договоре.

За несколько месяцев до окончания обучения заключается еще один договор между выпускником вуза, органом государственной или местной власти и предприятием, на которое специалист будет направлен по окончании обучения. Указанные договорные отношения призваны содействовать органам государственной власти и местного самоуправления в обеспечении специалистами соответствующего уровня образования.

Коммерческие предприятия также не лишены возможности подготовить для себя специалиста нужного направления и могут также заключать трехсторонние договоры. Однако подобные договоры не будут уже договорами о целевой подготовке специалиста в том контексте, в котором это понятие используется в законах об образовании.

В настоящем разделе приведены два договора о сотрудничестве в области образовательной деятельности. Такие договоры регулируются главой 39 Гражданского кодекса Российской Федерации «Возмездное оказание услуг». Двусторонние договоры подобного рода могут быть краткосрочными или долгосрочными (в том случае, если организация заинтересована в систематической подготовке специалистов), могут предусматривать обучение конкретного студента или группы студентов.

Договоры заключаются между вузом и преподавателями, которые привлекаются для чтения лекций, проведения семинаров, практических занятий. По своей юридической природе такой договор является гражданско-правовым и имеет следующие, отличающие его от трудового договора, признаки:

- трудовой договор регулируется трудовым законодательством, а договор возмездного оказания услуг – гражданским законодательством;
- по трудовому договору работа выполняется по определенной специальности, квалификации или должности, а по договору возмездного оказания услуг исполняется конкретное индивидуальное задание, предметом договора является конечный результат труда;
- работая по трудовому договору, работник подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка и распоряжениям администрации, а по договору возмездного оказания услуг – не подчиняется локальным актам, сам организует свою работу (здесь важен результат, а не процесс);

- по трудовому договору продолжительность рабочего времени преподавателя ограничена: не более 36 часов в неделю, а по договору возмездного оказания услуг стороны самостоятельно определяют продолжительность своей работы без ограничения ее во времени;

- по трудовому договору вуз обязан предоставлять социальные гарантии, предусмотренные трудовым законодательством и локальными нормативными актами вуза (отпуска, оплачивать больничные, путевки, выходные пособия и т.д.), а по договору возмездного оказания услуг различные компенсации и гарантии предоставляются только в случаях, предусмотренных в договоре;

- по трудовому договору преподаватель несет ограниченную материальную ответственность в случае причинения вреда и только за реально причиненный организации ущерб (без учета упущенной выгоды), а по договору возмездного оказания услуг преподаватель несет ответственность в размере, предусмотренном действующим гражданским законодательством, т.е. отвечает за убытки, которые могут быть выражены в виде реального вреда и упущенной выгоды;

- расторжение трудового договора возможно только по основаниям и в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации (в ряде случаев требуется предупреждение, выходное пособие, согласие профсоюза, другие гарантии), а договор возмездного оказания услуг расторгается по правилам, закрепленным гражданским законодательством Российской Федерации и договором;

- по трудовому законодательству оплачивается сам процесс работы, при этом выплаты должны быть регулярны – не реже двух раз в месяц, а по договору возмездного оказания услуг цена и порядок оплаты определяются в договоре;

- по трудовому договору преподаватель принимается на работу по личному заявлению, издается приказ о приеме на работу, вносится запись в трудовую книжку; для заключения договора возмездного оказания услуг необходимо лишь в письменной форме выразить волю сторон;

- по трудовому договору на заработную плату в полном объеме начисляется единый социальный налог, а по договору возмездного оказания услуг сумма единого социального налога сокращается на сумму, подлежащую зачислению в Фонд социального страхования Российской Федерации (в этот фонд взнос не перечисляется).

Наиболее дискуссионным на сегодняшний день является вопрос о порядке заключения вузами договоров аренды имущества, закрепленного за ними на праве оперативного управления. Законы об образовании закрепляют положение о том, что вуз самостоятельно вправе осуществлять сдачу

указанного имущества в аренду, заключая при этом договор от своего имени. Нормы законодательства об образовании являются исключениями из общего правила, установленного Гражданским кодексом Российской Федерации, статья 298 которого предусматривает следующее правило: «...учреждение не вправе отчуждать или иным способом распоряжаться закрепленным за ним имуществом ...».

Координация действий вуза и органов власти, осуществляющих в соответствии с законом полномочия собственника закрепленного за вузом имущества (применительно к распоряжению государственным имуществом в виде заключения договоров аренды), может развиваться в рамках генерального соглашения, приведенного в настоящем разделе.

Договор аренды должен быть заключен в простой письменной форме путем составления единого документа, подписанного сторонами. Нотариального удостоверения договоров подобного вида законодательство не предусматривает, но в то же время по требованию сторон договор может быть нотариально удостоверен.

В соответствии со статьей 609 Гражданского кодекса договор аренды недвижимого имущества (земельных участков, зданий, сооружений, нежилых помещений и т.д.) подлежит государственной регистрации независимо от срока договора, если иное не установлено законом. Для договоров аренды зданий, сооружений «иное» как раз установлено: такие договоры подлежат государственной регистрации только в случае, если они заключены на год и более, и считаются заключенными с момента такой регистрации (статья 651 Гражданского кодекса РФ). Применительно к договорам аренды нежилых помещений законодательство не содержит подобных норм, поэтому на практике возникало много вопросов, связанных с регистрацией договоров аренды помещений, заключенных на срок менее года. Президиум Высшего арбитражного суда Российской Федерации в информационном письме «О государственной регистрации договоров аренды нежилых помещений» от 01.06.2000 г. № 53 указал следующее: «Принимая во внимание то, что нежилое помещение является объектом недвижимости, отличным от здания или сооружения, в котором оно находится, но неразрывно с ним связанным, и то, что в Гражданском кодексе Российской Федерации отсутствуют какие-либо специальные нормы о государственной регистрации договоров аренды нежилых помещений, к таким договорам аренды должны применяться правила пункта 2 статьи 651 Гражданского кодекса Российской Федерации».

В соответствии с пунктом 2 статьи 651 Гражданского кодекса Российской Федерации договор аренды нежилого помещения, заключенный на срок не менее одного года, подлежит государственной регистрации и

считается заключенным с момента такой регистрации. Договор аренды нежилых помещений, заключенный на срок менее одного года, не подлежит государственной регистрации и считается заключенным с момента, определяемого в соответствии с пунктом 1 статьи 433 Гражданского кодекса Российской Федерации».

Заключая договоры аренды здания, сооружения или нежилого помещения, следует учитывать, что Гражданским кодексом предусмотрены два существенных условия: объект аренды и размер арендной платы. То есть в договоре аренды должны быть указаны данные, позволяющие определенно установить имущество, подлежащее передаче в аренду. Для этого должно быть указано наименование имущества, точное местонахождение: адрес, подъезд, этаж, площадь объекта, другие его характеристики. Кроме того, в договоре должен быть предусмотрен размер арендной платы. В том случае, если условия о передаваемом в аренду объекте и о размере арендной платы не согласованы, договор считается незаключенным.

При реализации заключения договоров аренды существует проблема взимания с арендаторов, занимающих помещения в учебных корпусах и общежитиях, коммунальных платежей. Высшие учебные заведения являются некоммерческими организациями, обладающими специальной правоспособностью, т.е. они вправе осуществлять хозяйственную деятельность только в соответствии с целями, ради которых они созданы и которые предусмотрены в уставе. Отдельными видами деятельности юридические лица вправе заниматься только на основании лицензии. В том случае, если вуз взимает с арендаторов плату за предоставляемые коммунальные услуги, такие услуги должны быть предоставлены в соответствии с условиями имеющейся лицензии. Зачастую высшие учебные заведения не обладают такими лицензиями, а значит, не имеют права на осуществление деятельности подобного рода. Вариантом решения проблемы является включение в качестве одного из условий договора аренды обязанности арендатора заключить договоры на коммунальное обслуживание со специализированными организациями. Однако в ряде случаев установить приборы, на основании которых производился бы учет потребляемых коммунальных услуг, по техническим причинам невозможно. В этом случае вуз должен на основании данных о площадях, указанных в технических паспортах зданий и сооружений, и данных об объемах коммунальных услуг рассчитать стоимость содержания одного квадратного метра общей площади здания, сооружения и утвердить его сметной калькуляцией. Имея данные о том, в какую сумму вузу обходится содержание одного квадратного метра, вуз может предъявить арендатору к возмещению расходы за предоставленные коммунальные услуги и эксплуатационные расходы

в виде их возмещения, не преследуя цели получения прибыли. Основанием получения такого возмещения может служить договор на возмещение стоимости коммунальных услуг и эксплуатационных расходов.

При разработке гражданско-правовых договоров, наиболее часто заключаемых в вузе, использованы следующие нормативные документы:

Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 г. № 51-ФЗ (в ред. от 30.12.2004 г.);

Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 г. № 17-ФЗ (в ред. от 30.12.2004 г.);

Федеральный закон «О некоммерческих организациях» от 12.01.1996 г. № 7-ФЗ (ред. от 08.07.1999 г.);

Закон Российской Федерации «Об образовании» от 10.07.1992 г. № 3266-1 (ред. от 29.12.2004 г.);

Федеральный закон "О высшем и послевузовском профессиональном образовании" от 22.08.1996 г. №125-ФЗ (ред. от 22.08.2004 г.);

Рекомендации по разграничению трудового Договора и смежных гражданско-правовых договоров (приложение к письму Фонда социального страхования Российской Федерации от 20.05.1997 г. № 051/160-97).

Договор о подготовке специалиста с высшим профессиональным образованием

г. _____ «__» _____ 20__ г.

Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования _____,
(полное наименование вуза)

далее именуемое «Исполнитель», в лице _____,
действующего на основании Устава, с одной стороны,

_____,
(ФИО совершеннолетнего, заключающего договор от своего имени, или ФИО родителя (законного представителя) несовершеннолетнего, или наименование организации, предприятия, с указанием ФИО, должности лица, действующего от имени юридического лица, документов, регламентирующих его деятельность)

далее именуемый «Заказчик», и _____
(ФИО несовершеннолетнего)

далее именуемый «Потребитель»* заключили настоящий договор о подготовке специалиста с высшим профессиональным образованием (далее – «Договор»).

1. Общие положения

1.1. Настоящий Договор разработан и действует на основании следующих документов:

Закона РФ «Об образовании» и ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании»,

Типового положения об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении) РФ, утвержденного правительством РФ от 05.04.2001 г., № 264,

Устава вуза, утвержденного Федеральным агентством по образованию РФ «__» _____ 20__ г. Основной государственный регистрационный номер _____,

Лицензии на право ведения образовательной деятельности в сфере профессионального образования, выданной вузу на основании решения Министерства образования РФ от «__» _____ 20__ г., регистрационный номер _____ (серия _____ номер _____),

* В том случае, если Заказчиком платных образовательных услуг является совершеннолетний гражданин, который самостоятельно оплачивает свое обучение, заключается двусторонний договор.

Сертификата аттестации образовательного учреждения, выданного решением Коллегии Министерства общего и профессионального образования РФ «___» _____ 20__ г. № ____,

Свидетельства о государственной аккредитации – регистрационный номер _____ от «___» _____ 20__ г. (серия _____ № _____).

2. Предмет Договора

2.1. Исполнитель предоставляет, а Заказчик оплачивает обучение Потребителя по _____

(указать уровень, ступень образования, основные и/или дополнительные образовательных программы, виды образовательных услуг, форму реализации образовательной программы)

2.2. Нормативный срок обучения по данной образовательной программе в соответствии с государственным образовательным стандартом составляет _____.

2.3. Срок обучения в соответствии с рабочим учебным планом (индивидуальным графиком) составляет _____.

2.4. После прохождения Потребителем полного курса обучения и успешной итоговой аттестации ему выдается _____

(указать документ)

государственного образца либо документ об освоении тех или иных компонентов образовательной программы в случае отчисления Потребителя из образовательного учреждения до завершения им обучения в полном объеме.

3. Права Исполнителя, Заказчика, Потребителя

3.1. Исполнитель вправе:

- самостоятельно осуществлять образовательный процесс, выбирать системы оценок, формы, порядок и периодичность промежуточной аттестации Потребителя, разрабатывать учебные планы, определяющие содержание обучения;
- контролировать выполнение Потребителем требований образовательных программ с констатацией факта успеваемости или неуспеваемости;
- отчислить Потребителя из вуза в случаях, предусмотренных настоящим Договором;
- за неуспеваемость, а также нарушение обязанностей, предусмотренных Уставом вуза, Правилами внутреннего распорядка, иными локальными нормативно-правовыми актами, налагать на Заказчика меры дисциплинарного воздействия вплоть до исключения из вуза.

3.2. Исполнитель обязан:

- в соответствии с Уставом и правилами приема в вуз при положительных результатах вступительных испытаний и получении подтверждения о перечислении Заказчиком денежных средств на счет вуза или в его кассу зачислить Заказчика на _____ курс;
- организовать учебный процесс в городе _____ на основе современных программ и методик с привлечением высококвалифицированных специалистов, в соответствии с государственными образовательными стандартами и требованиями, предъявляемыми к профессиональным образовательным программам;
- гарантировать Заказчику предоставление прав и свобод, предусмотренных Законом РФ «Об образовании», ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» и Уставом вуза для студента учреждения высшего профессионального образования (высшего учебного заведения);
- восполнить материал занятий, пройденный за время отсутствия Потребителя по уважительной причине, в пределах объема услуг, оказываемых в соответствии с разделом 2 настоящего Договора;
- выдать Заказчику, успешно прошедшему итоговую аттестацию, диплом о высшем профессиональном образовании государственного образца, действующий на всей территории Российской Федерации, с присвоением квалификации «_____».

3.3. Заказчик вправе:

- требовать от Исполнителя предоставления информации по вопросам организации и обеспечения надлежащего исполнения услуг, предусмотренных разделом 2 настоящего Договора, об успеваемости Потребителя.

3.4. Заказчик обязан:

- своевременно вносить плату за предоставляемые услуги, указанные в разделе 2 настоящего Договора;
- при поступлении Потребителя в образовательное учреждение и в процессе его обучения своевременно предоставлять все необходимые документы;
- извещать Исполнителя об уважительных причинах отсутствия Потребителя на занятиях;
- обеспечить посещение Потребителем занятий согласно учебному расписанию.

3.5. Потребитель вправе:

- получать полную и достоверную информацию об оценке своих знаний, умений и навыков, а также о критериях этой оценки;
- пользоваться имуществом Исполнителя, необходимым для осуществления образовательного процесса, во время занятий, предусмотренных расписанием;
- пользоваться дополнительными образовательными услугами, предоставляемыми Исполнителем и не входящими в учебную программу, на основании отдельно заключенного Договора.

3.6. Потребитель обязан:

- овладевать знаниями, умениями, навыками современных методов научных исследований по соответствующей специальности, выполнять в установленные сроки все виды заданий, предусмотренных учебным планом и образовательными программами;
- соблюдать Устав вуза, Правила внутреннего распорядка и иные локальные нормативные акты вуза;
- воздерживаться от действий, наносящих ущерб репутации вуза;
- полностью возместить Исполнителю его затраты на подготовку Заказчика в порядке и размере, установленном настоящим Договором.

4. Срок и порядок оплаты обучения

4.1. Оплата обучения производится путем внесения денежных средств в кассу Исполнителя либо перечисления на его счет.

4.2. Годовая стоимость обучения на момент заключения Договора составляет

Первый учебный год _____

Второй учебный год _____

Третий учебный год и т.д. _____

4.3. Оплата обучения производится равными долями два раза в год (раз в семестр). Первый платеж должен быть осуществлен непосредственно до зачисления Заказчика в вуз (при заключении настоящего Договора).

Последующие платежи производятся:

за первое полугодие текущего учебного года – не позднее _____,
за второе полугодие текущего учебного года – не позднее _____.

4.4. Невнесение очередного платежа является основанием для недопуска Заказчика к сдаче экзаменационной сессии и итоговой аттестации.

5. Особые условия

5.1. Из средств, поступающих в качестве оплаты за обучение, не предусматривается выплата Заказчику стипендии и доплаты на питание.

5.2. В случае проживания иногороднего Заказчика в общежитии оплата жилья производится Заказчиком самостоятельно и не входит в стоимость обучения, предусмотренную настоящим Договором.

5.3. _____

6. Основания изменения и расторжения Договора

6.1. Условия, на которых заключен настоящий Договор, могут быть изменены либо по соглашению сторон, либо в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.2. Настоящий Договор может быть расторгнут по соглашению сторон.

6.3. Заказчик вправе отказаться от исполнения Договора при условии оплаты Исполнителю фактически понесенных им расходов в случае:

- отчисления Заказчика из вуза за академическую неуспеваемость;
- просрочки платежа более чем на три месяца, а также неуплаты финансовых санкций, предусмотренных настоящим Договором;
- в случае нарушения иных обязанностей, предусмотренных настоящим Договором, Уставом вуза, Правилами внутреннего распорядка;
- в случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ.

6.4. Потребитель вправе в любое время расторгнуть настоящий Договор только с письменного согласия Заказчика при условии оплаты Заказчиком Исполнителю фактически понесенных им расходов.

6.5. Исполнитель вправе отказаться от исполнения обязательств по Договору лишь при условии полного возмещения Заказчику убытков.

7. Вступление Договора в силу, порядок разрешения споров

7.1. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания всеми сторонами.

7.2. Споры и разногласия, вытекающие из настоящего Договора, разрешаются путем переговоров. В случае невозможности разрешения их путем переговоров, указанные споры и разногласия передаются на рассмотрение суда.

8. Адреса и реквизиты сторон

Договор о взаимодействии в целях организации подготовки специалистов в порядке целевого приема в вуз в 20__ году

г. _____ «__» _____ 20__ г.

_____,
(полное наименование вуза)
именуемый в дальнейшем «Вуз» в лице ректора _____,
действующего на основании Устава, с одной стороны, и

_____,
(наименование органа местного самоуправления или органа государственной власти)
в лице _____, действующего на основании _____,
именуемый в дальнейшем «Заказчик», с
другой стороны, а также

_____,
(наименование организации, предприятия, учреждения)
именуемое в дальнейшем "Предприятие", в лице _____,
действующего на основании _____,
заключили настоящий Договор о нижеследующем:

1. Вуз, в целях содействия Заказчику и Предприятию в подготовке высококвалифицированных кадров для решения социально-экономических проблем региона, принимает на себя обязательство осуществить подготовку граждан Российской Федерации – жителей региона.

2. Заказчиком на основе предложений Предприятия формируются заявки на целевой прием по направлениям (специальностям) и направляются в Вуз в срок до _____ 20__ года.

3. Вуз рассматривает заявки, поступившие от Заказчика, и принимает решение о выделении целевых мест по направлениям подготовки (специальностям) с указанием их количества (в пределах квот, устанавливаемых Федеральным агентством по образованию РФ). Решение о выделении целевых мест по направлениям подготовки (специальностям) с указанием их количества направляется Вузом Заказчику.

4. Вуз при содействии Заказчика и Предприятия, при поддержке администрации субъекта РФ или органов местного самоуправления проводит мероприятия, предусмотренные действующим законодательством РФ по проведению набора на места целевого приема. При этом расходы, возникающие при выполнении данного пункта Договора, возлагаются на Предприятие.

5. К участию в конкурсе на выделенные места для целевого приема допускаются выдержавшие вступительные испытания лица, согласные с объявленными условиями приема, на основании их заявлений, поданных в приемную комиссию Вуза.

6. Конкурс по целевому приему не может быть меньше 1,3 человека на одно место.

7. Вуз на основании итогов вступительных испытаний проводит конкурсный отбор, предъявляет для подписания лицам, прошедшим по конкурсу, Договор о подготовке специалиста с высшим образованием, принятого в порядке целевого приема (Договор о подготовке), и Договор о направлении на работу (Договор о направлении), подписывает их со своей стороны и проводит зачисление на места, выделенные для целевого приема.

8. При отказе лица, прошедшего по конкурсу, от подписания Договоров, указанных в п.7 настоящего Договора, Вуз вправе по своему выбору:

- предложить для подписания Договоры другому лицу, участвовавшему в конкурсе на места, выделенные для целевого приема (при положительных результатах вступительных испытаний);
- использовать места, выделенные для целевого приема, для приема на общих основаниях.

9. Лица, поступившие в Вуз по целевому приему, обязаны выполнять все требования, установленные для студентов, обучающихся за счет федерального бюджета. Студенты, не выполняющие учебный план или нарушающие устав Вуза, отчисляются из Вуза. Вуз ставит об этом в известность Заказчика и Предприятие.

10. Места, выделенные для целевого приема, но не занятые вследствие неудовлетворительных результатов, показанных абитуриентами на вступительных испытаниях, используются Вузом как обычные места для приема на общих основаниях.

11. Вуз вправе уменьшать число мест, выделенных для целевого приема по соответствующим специальностям, по сравнению с их количеством, установленным в Решении о выделении целевых мест при конкурсе менее 1,3 человека на место. В этом случае Вуз ставит в известность Заказчика и Предприятие об уменьшении числа мест в связи с недостаточным количеством заявлений о целевом приеме.

12. Вуз в соответствии с Договором о подготовке организует подготовку студентов в соответствии с Государственным образовательным стандартом по специальностям, указанным в Договорах.

13. Студенту, не завершившему освоение основной образовательной программы высшего профессионального образования, выдаются документы установленного образца.

14. Выпускнику Вуза, успешно завершившему обучение, оформленный экземпляр вступившего в силу Договора о направлении на работу вручается Вузом под роспись одновременно с выдачей диплома.

15. Настоящий Договор вступает в силу со дня его подписания и действует до выполнения сторонами взятых на себя обязательств.

16. Договор может быть изменен или расторгнут по соглашению сторон.

17. При невыполнении Заказчиком обязательств, предусмотренных настоящим Договором, Договор считается расторгнутым, а места, выделенные для целевого приема, используются Вузом как обычные места для приема на общих основаниях.

18. Любые изменения и дополнения к настоящему Договору должны быть совершены в письменной форме и подписаны сторонами или их уполномоченными представителями.

19. Если какое-либо из положений настоящего Договора в связи с изменением законодательства становится недействительным, это не затрагивает действительности остальных его положений.

20. Стороны обязаны извещать друг друга об изменении своих адресов, номеров телефонов и иных реквизитов не позднее десяти дней с даты их изменения.

21. В случаях, не предусмотренных настоящим Договором, применяются правила, установленные гражданским законодательством, действующим на территории Российской Федерации.

22. Приложения к настоящему Договору являются его неотъемлемой частью.

23. Настоящий Договор составлен в трех экземплярах. Все экземпляры идентичны и имеют одинаковую силу. У каждой из сторон находится один экземпляр настоящего Договора.

Адреса и реквизиты сторон

Договор о направлении на работу специалиста с высшим образованием, обучавшего в порядке целевого приема

г. _____ " ____ " _____ 20__ г.

(наименование муниципального органа или органа государственной власти)
в лице _____, действующего на основании _____,
именуемый в дальнейшем «Орган»,
с одной стороны, _____
(наименование организации, предприятия, учреждения)
в лице _____, действующего на основании _____,
именуемый в дальнейшем «Предприятие», с другой стороны, _____
именуемый в дальнейшем «Выпускник»,
(ФИО)
а также _____, именуемый в дальнейшем «Вуз», в лице ректора _____, действующего на основании Устава, заключили настоящий Договор о нижеследующем:

1. Предмет Договора

1.1. В соответствии с настоящим Договором Орган направляет Выпускника на работу на Предприятие, Предприятие принимает на работу Выпускника, Выпускник обязуется прибыть на работу на Предприятие, а Вуз оказывает содействие в оформлении Договора.

2. Обязательства сторон

2.1. Орган обязуется:

2.1.1. Направить Выпускника в соответствии с полученной специальностью на работу в _____
(наименование и адрес организации, предприятия, учреждения)
на должность _____ с заработной платой не менее _____ рублей в месяц.

2.1.2. Обеспечить оформление настоящего Договора двумя сторонами (Орган и Предприятие) и направить настоящий Договор в Вуз не позднее чем за 30 дней до зачисления.

2.1.3. Предоставить Выпускнику жилье, соответствующее нормам предоставления жилья – _____.
(вид предоставляемого жилья)

2.1.4. Взыскать с Выпускника в случае неприбытия к месту работы, досрочного расторжения им трудового Договора с Предприятием – работодателем по собственной инициативе без уважительных причин или за совершение дисциплинарного проступка, а также нарушение других Договорных обязательств неустойку в размере и порядке, предусмотренном разделом 3 настоящего Договора.

2.1.5. Принять меры по взысканию неустойки, указанной в настоящем Договоре, со сторон настоящего Договора в случае отказа стороны выплатить ее в добровольном порядке.

2.1.6. Перечислить денежные средства, полученные в качестве неустойки, в федеральный бюджет в течение 30 дней с момента получения неустойки.

2.2. Предприятие обязуется:

2.2.1. Заключить с направленным Органом Выпускником срочный трудовой Договор не позднее _____ дней с момента прибытия Выпускника на работу.

2.2.2. Предоставить выпускнику рабочее место в соответствии с полученной специальностью.

2.2.3. Обеспечить условия труда и заработную плату в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ и настоящим Договором.

2.2.4. Сообщить Органу в течение 30 дней о следующих фактах:

- неприбытии Выпускника к месту работы;
- досрочном расторжении трудового Договора по инициативе Выпускника без уважительной причины или за совершение дисциплинарного проступка.

2.3. Выпускник обязуется:

2.3.1. Прибыть к месту работы не позднее _____.

2.3.2. Заключить с Предприятием срочный трудовой Договор.

2.3.3. Отработать на Предприятии не менее _____ лет.

2.4. Вуз обязуется:

2.4.1. В целях оказания содействия Органу в оформлении Договора о направлении на работу, до зачисления организовать подписание трех экземпляров с Выпускником и направить по одному экземпляру сторонам, подписавшим Договор (Органу и Предприятию).

2.4.2. Вручить Выпускнику под роспись оформленный экземпляр настоящего Договора одновременно с выдачей диплома.

3. Ответственность сторон

3.1. При невыполнении взятых на себя обязательств Предприятие уплачивает Органу неустойку в размере, определяемом п.3.4 настоящего Договора.

3.2. При невыполнении взятых на себя обязательств Орган уплачивает неустойку в федеральный бюджет в размере, определяемом п.3.4 настоящего Договора.

3.3. При невыполнении или ненадлежащем выполнении Выпускником обязательств, предусмотренных настоящим Договором (в случае неприбытия к месту работы, досрочного расторжения им трудового Договора с Предприятием – работодателем по собственной инициативе без уважительных причин или за совершение дисциплинарного проступка, а также нарушения других Договорных обязательств), Выпускник уплачивает Органу неустойку в размере, определяемом п.3.4 настоящего Договора, в течение 30 дней с момента издания приказа об отчислении.

3.4. Размер неустойки определяется как объем средств, затраченных на обучение Выпускника за период его фактического обучения, и рассчитывается как соотношение объема бюджетного финансирования Университета к контингенту студентов, обучающихся в Университете за счет средств федерального бюджета, за каждый год обучения. На момент выплаты неустойки учитывается совокупная за соответствующий период инфляция.

3.5. Стороны, заключившие настоящий Договор и принявшие на себя обязательство по уплате неустойки, несут ответственность в соответствии с Договором и действующим законодательством РФ в случае неисполнения обязательства.

4. Дополнительные условия

5. Срок действия, изменение и расторжение Договора

5.1. Настоящий Договор вступает в силу со дня его подписания и действует до выполнения сторонами взятых на себя обязательств.

5.2. Договор может быть изменен или расторгнут по соглашению сторон.

5.3. Любые изменения и дополнения к настоящему Договору должны быть совершены в письменной форме и подписаны сторонами или их уполномоченными представителями.

6. Заключительные положения

6.1. Стороны обязаны извещать друг друга об изменении своих адресов, номеров телефонов и иных реквизитов не позднее десяти дней с даты их изменения.

6.2. В случаях, не предусмотренных настоящим Договором, применяются правила, установленные гражданским законодательством, действующим на территории Российской Федерации.

6.3. Приложения к настоящему Договору являются его неотъемлемой частью.

6.4. Настоящий Договор составлен в четырех экземплярах. Все экземпляры идентичны и имеют одинаковую силу. У каждой из сторон находится один экземпляр настоящего Договора.

7. Адреса и реквизиты сторон

**Типовой договор о сотрудничестве с организацией
в области образовательной деятельности**

г. _____ «__» _____ 20__ г.

Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования _____, далее
(полное наименование вуза)

именуемое «Исполнитель», в лице _____,
действующего на основании Устава, с одной стороны, и
_____,
(полное наименование организации)

далее именуемая «Организация», с другой стороны, заключили настоящий Договор о нижеследующем:

1. Общие положения

1.1. Предметом настоящего Договора является сотрудничество сторон в целях подготовки специалистов для работы в организации, переподготовки и повышения квалификации кадров Организации, повышения качества высшего, послевузовского и дополнительного профессионального образования, осуществляемого вузом.

1.2. Вуз и Организация совместными действиями:

1.2.1. Обеспечивают привлечение наиболее способных выпускников школ города _____ для обучения в вузе.

1.2.2. Обеспечивают ориентацию наиболее подготовленных студентов для поступления после окончания вуза на работу в Организацию в количестве и по специальностям, согласно приложению.

1.2.3. Обеспечивают создание условий для повышения качества подготовки студентов по специальностям, соответствующим профилю деятельности Организации в соответствии с современными требованиями.

1.2.4. Обеспечивают создание условий для развития на базе вуза многоуровневой системы переподготовки и повышения квалификации кадров Организации.

1.2.5. Проводят научно-исследовательские разработки по актуальным для обеих организаций направлениям, в том числе с привлечением к этому третьих сторон. Организуют проведение совместных конференций, выставок, презентаций.

1.3. Стороны Договора оказывают взаимную поддержку при решении вопросов с третьими лицами в области экономической, научно-производственной, общественной и иной деятельности при условии, что эти действия не идут в ущерб ни одной из сторон Договора.

2. Обязательства вуза

2. Вуз обязуется:

2.1. Обеспечивать качественную подготовку студентов и ориентирование выпускников вуза на поступление на работу в Организацию по специальностям, указанным в приложении.

2.2. Оказывать содействие в проведении Организацией работы по профессиональной ориентации школьников на поступление в вуз на значимые для организации специальности, а также участвовать в подготовке школьников к поступлению в вуз.

2.3. Ежегодно предоставлять Организации _____ мест для приема студентов, обучающихся на платной основе (с полным возмещением затрат на обучение) по специальностям, которые согласовываются сторонами Договора ежегодно до «__» _____.

2.4. Обеспечивать углубленную целевую подготовку студентов в соответствии с заявкой Организации и за дополнительную плату, устанавливаемую по соглашению сторон.

2.5. Своевременно информировать Организацию:

2.5.1. Об открытии новых (или закрытии существующих) специальностей в вузе.

2.5.2. О значимых изменениях в учебных программах по специальностям, перечисленным в приложении, в том числе об учебных программах целевой подготовки студентов, обучающихся на платной основе.

2.5.3. О студентах, направляемых в организацию для прохождения практики (информация должна поступать не позднее чем за месяц до начала практики и содержать ФИО студента, курс, специальность, тематику практики).

2.5.4. О сроках работы комиссии по трудоустройству выпускников вуза.

2.5.5. О тематике, программах и условиях курсов переподготовки и повышения квалификации кадров по профилю деятельности Организации, проводимых вузом.

2.5.6. О потребности в стажировке преподавателей вуза в Организации.

2.6. Обеспечивать приоритетность тем, предложенных Организацией при назначении тем курсовых и дипломных работ для студентов, ориентированных на дальнейшую работу в Организации.

2.7. Обеспечивать организованное направление на практику в Организацию студентов старших курсов, обучающихся по специальностям, соответствующим профилю деятельности Организации.

2.8. Совершенствовать учебный процесс в соответствии с современными требованиями, предъявляемыми к молодым специалистам.

2.9. Привлекать для преподавательской деятельности в вузе, а также для участия в работе государственных экзаменационных комиссий ведущих специалистов Организации по согласованию сторон.

2.10. Создавать условия для эффективной переподготовки и повышения квалификации в вузе кадров Организации по основным направлениям ее деятельности.

2.11. Организовывать проведение совместных научно-исследовательских разработок по актуальным для обеих организаций направлениям с привлечением к участию в них ведущих работников вуза, наиболее перспективных студентов, ведущих специалистов Организации, а при необходимости – третьих лиц.

3. Организация обязуется:

3.1. Организовывать работу по профессиональной ориентации школьников г. _____ на поступление в вуз на значимые для Организации специальности.

3.2. Готовить ежегодно:

3.2.1. Предложения по кандидатурам для приема их на места, предоставленные в соответствии с п.2.3 настоящего Договора.

3.2.2. Отзывы по результатам стажировки выпускников вуза об уровне и качестве их подготовки.

3.2.3. Предложения по углубленной подготовке студентов, обучающихся по специальностям, перечисленным в приложении, а также студентов, с которыми Организация заключила индивидуальные Договоры.

3.2.4. Предложения по совершенствованию учебных программ и отдельных курсов, читаемых в вузе по значимым для Организации специальностям.

3.2.5. Предложения по темам курсовых и дипломных проектов для студентов, сориентированных на дальнейшую работу в Организации.

3.3. Обеспечивать создание условий, необходимых для привлечения на работу в Организацию выпускников вуза за счет:

3.3.1. Реализации специальных программ, направленных на закрепление молодых специалистов, которые предусматривают: размер заработной платы, соответствующий требованиям рынка, организацию адаптации молодых специалистов в Организации (в том числе организацию стажировки молодых специалистов), условия для профессионального роста и служебного продвижения, возможности решения жилищных проблем.

3.3.2. Организации участия ведущих специалистов и руководителей Организации во встречах со студентами старших курсов, а также в учебном процессе по согласованию сторон.

3.3.2. Заключение индивидуальных Договоров с наиболее перспективными студентами профильных специальностей.

3.3.3. Регулярного предоставления информации о деятельности Организации.

3.4. Обеспечивать организацию всех видов практики в Организации для студентов старших курсов вуза по специальностям, соответствующим профилю деятельности Организации, ежегодно по _____ человек (в том числе для всех студентов, с которыми заключены индивидуальные Договоры).

3.5. Обеспечивать в установленном порядке участие ведущих специалистов Организации в научно-педагогической деятельности вуза и работе государственных аттестационных комиссий.

3.6. Обеспечивать оплату труда преподавателей вуза, участвующих в проведении профориентационной работы.

3.7. Оказывать содействие в создании и функционировании в вузе системы переподготовки и повышения квалификации кадров Организации по основным направлениям ее деятельности.

3.8. Предоставлять возможность для проведения стажировок перспективных преподавателей вуза в Организации.

3.9. Ежегодно готовить предложения по тематике совместных научно-исследовательских разработок по актуальным для обеих сторон направлениям, привлекать к участию в них специалистов Организации. Обеспечивать финансирование этих разработок, предоставление оборудования и производственных мощностей, необходимых для выполнения этих работ.

3.10. Ежегодно направлять на переподготовку и повышение квалификации в вуз руководителей и специалистов Организации в соответствии с дополнительно заключенными Договорами.

3.11. Оказывать содействие вузу в укреплении его материальной и учебно-методической базы.

4. Срок действия и условия расторжения Договора

4.1. Настоящий Договор считается заключенным с момента его подписания сторонами и действует с «___»_____ 20__ г. по «___»_____ 20__ г.

4.2. Договор может быть изменен или расторгнут по соглашению сторон путем составления дополнительного соглашения, являющегося неотъемлемой частью настоящего Договора.

4.3. Договор может быть досрочно расторгнут в одностороннем порядке путем письменного уведомления другой стороны не менее чем за три месяца до предполагаемого момента прекращения Договора.

4.4. В случае, если ни одна из сторон не заявит о своем желании расторгнуть или изменить Договор за три месяца до момента истечения срока его действия, Договор считается пролонгированным на следующий год.

5. Заключительные положения

5.1. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения Договора виновная сторона возмещает причиненные другой стороне убытки.

5.2. Стороны освобождаются от ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязательств, если такое неисполнение явилось следствием непреодолимой силы (чрезвычайных и непредотвратимых при данных условиях обстоятельств).

5.3. Споры и разногласия, вытекающие из настоящего Договора, разрешаются путем переговоров. В случае невозможности разрешения их путем переговоров, указанные споры и разногласия передаются на рассмотрение Арбитражного суда.

5.4. Отношения, не урегулированные настоящим Договором, регулируются действующим законодательством.

7. Адреса и реквизиты сторон

Договор о профессиональной переподготовке

г. Екатеринбург

« ____ » _____ 20__ г.

Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования _____

(полное наименование вуза)

в лице ректора _____,
действующего на основании Устава, именуемое в дальнейшем «Исполнитель», с одной стороны, и _____,
именуемый (ая) в дальнейшем «Слушатель», с другой стороны, заключили настоящий Договор о профессиональной переподготовке (далее – Договор) о нижеследующем:

1. Предмет Договора

1.1. Исполнитель обязуется оказать Слушателю услуги, указанные в п. 1.2 Договора, а Слушатель обязуется оплатить эти услуги в сроки и в порядке, предусмотренном Договором.

1.2. Исполнитель на базе кафедры _____ организует учебный процесс профессиональной переподготовки специалистов с высшим образованием для приобретения Слушателем знаний по специальности _____ в соответствии с учебным планом по программе _____, рассчитанной на _____.

2. Обязанности сторон

2.1. Исполнитель обязуется:

2.1.1. Допустить Слушателя к занятиям в группе № ____ с « ____ » _____ 20__ г. при получении подтверждения о перечислении денежных средств за обучение на счет Исполнителя.

2.1.2. Оказать услуги, предусмотренные п. 1.2 Договора качественно и в сроки, установленные Договором.

2.1.3. Выдать Слушателю, полностью выполнившему программу профессиональной переподготовки и успешно прошедшему итоговую аттестацию, диплом о профессиональной переподготовке государственного образца.

2.2. Слушатель обязуется:

2.2.1. Владеть всеми видами профессиональной переподготовки, предусмотренной квалификационной характеристикой и учебным планом.

2.2.2. Соблюдать Устав _____ и иные локальные нормативные акты.

2.2.3. Полностью возместить Исполнителю затраты на профессиональную переподготовку Слушателя путем перечисления денежных средств на счет либо внести в кассу Исполнителя в следующем порядке:

до «___» _____ 20__ г. – _____ руб.

до «___» _____ 20__ г. – _____ руб.

3. Особые условия

3.1. Размер оплаты за оказание услуг по переподготовке изменяется в течение срока обучения при изменении затрат Исполнителя на обучение и конъюнктуры рынка образовательных услуг.

3.2. При отчислении Слушателя по уважительной причине (состояние здоровья, семейное положение, призыв на службу в армию) сумма, внесенная в порядке п.2.2.3 Договора (за вычетом 10 % на организационные расходы), подлежит возврату по заявлению Слушателя.

3.3. Общежитие Слушателю на время обучения не предоставляется.

3.4. Другие условия _____

4. Вступление в силу, порядок расторжения и иные условия

4.1. Договор вступает в силу с момента подписания.

4.2. Договор считается исполненным с момента получения Слушателем диплома о профессиональной переподготовке и полного возмещения затрат Исполнителя.

4.3. Изменение условий Договора возможно только по взаимному соглашению сторон, за исключением случаев, предусмотренных п. 4.4 Договора.

4.4. Договор может быть расторгнут Исполнителем в одностороннем порядке в случаях:

- предусмотренных Уставом вуза;
- нарушения срока оплаты, предусмотренного п. 2.2.3 Договора более чем на 15 дней;
- предусмотренных действующим законодательством РФ.

4.5. Все споры и разногласия, вытекающие из Договора, стороны стремятся решить путем переговоров. В случае невозможности решения споров путем переговоров, они рассматриваются в суде.

4.6. В случаях, предусмотренных п.4.4 Договора, ранее уплаченные суммы Слушателю не возвращаются.

5. Адреса и реквизиты сторон

**Договор возмездного оказания услуг между
преподавателем и вузом**

г. _____ «__» _____ 20__ г.

Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования _____, далее
(полное наименование вуза)

именуемое «Вуз», в лице ректора _____,
действующего на основании Устава, с одной стороны, и
_____,
(ФИО преподавателя)

далее именуемый «Исполнитель», с другой стороны, заключили настоящий Договор о нижеследующем:

1. Исполнитель обязуется по заданию Вуза оказать следующие услуги: _____

а Вуз обязуется оплатить эти услуги.

2. Исполнитель обязуется:

- предоставить Вузу необходимую и достоверную информацию о характере выполняемых услуг, их видах и особенностях, а также сообщить Вузу по его просьбе другие относящиеся к Договору и соответствующей работе сведения;

- оказать предусмотренные Договором услуги качественно и в срок;

- оказать услуги лично.

3. Вуз обязуется:

- создать Исполнителю необходимые условия для выполнения предусмотренных Договором услуг;

- оплатить оказанные услуги в срок и в порядке, предусмотренные Договором.

4. Исполнитель имеет право:

- самостоятельно определять способы выполнения задания вуза;
- отказаться от исполнения Договора при условии полного возмещения вузу убытков.

5. Вуз имеет право:

- во всякое время проверять качество предоставляемых услуг, не вмешиваясь в деятельность Исполнителя;

- отказаться от исполнения Договора при условии оплаты Исполнителем фактически понесенных им расходов.

6. Срок оказания услуг:

начало «___» _____ 20__ г.

окончание «___» _____ 20__ г.

7. Стоимость оказываемых услуг устанавливается на основании протокола согласования Договорной цены, являющегося Приложением и неотъемлемой частью настоящего Договора. Стоимость услуг включает компенсацию издержек Исполнителя и причитающееся ему вознаграждение.

Оплата оказываемых услуг производится

(ежемесячно, одновременно, поэтапно)

8. Ответственность сторон

Исполнитель несет ответственность за некачественное оказание услуг. Вуз может в течение одного года потребовать безвозмездного повторного оказания услуг или возмещения понесенных расходов.

В случае невозможности оказания услуг по вине Вуза, услуги подлежат оплате в полном объеме.

Стороны освобождаются от ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязательств, если такое неисполнение явилось следствием непреодолимой силы (чрезвычайных и непредотвратимых при данных условиях обстоятельств).

9. Заключительные положения

9.1. Договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

9.2. Споры и разногласия, вытекающие из настоящего Договора, разрешаются путем переговоров. В случае невозможности разрешения их путем переговоров, указанные споры и разногласия передаются на рассмотрение Арбитражного суда.

9.3. Настоящий Договор может быть изменен по соглашению сторон. Договор считается измененным с момента подписания всеми сторонами дополнительного соглашения, которое является его неотъемлемой частью.

9.4. Отношения, не урегулированные настоящим Договором, регулируются действующим законодательством.

10. Адреса и реквизиты сторон

1.2. Договор действует

с «_____» _____ 20____ г. по «_____» _____ 20____ г.

Условия Договора распространяются на отношения, возникшие между Арендатором и Арендодателем с даты подписания акта приемки-передачи Объекта Арендатору.

1.3. По истечении срока действия Договора и исполнения всех условий и обязательств по Договору может быть заключен новый Договор на новый срок и на новых условиях. Арендатор не обладает преимущественным правом на заключение Договора аренды на новый срок.

1.4. В случаях, установленных действующим законодательством Российской Федерации, Договор подлежит государственной регистрации в органе, осуществляющем государственную регистрацию прав на недвижимое имущество и сделок с ним. Расходы, связанные с регистрацией Договора, несет Арендатор.

2. Права сторон

2.1. Арендодатель имеет право:

2.1.1. Изымать из владения и пользования весь Объект, переданный по Договору, или его часть, если Объект или его часть используется Арендатором не по назначению, или используется с нарушением условий Договора аренды, или переданы в пользование другим лицам по любым видам Договоров (сделок) без согласия Арендодателя, что подтверждено актом комиссии, созданной Арендодателем.

2.1.2. Определять условия и порядок страхования Объекта в соответствии с действующим законодательством.

2.1.3. Досрочно расторгать Договор по основаниям и в порядке, предусмотренным законом и Договором.

2.1.4. Доступа на Объект в целях контроля за его использованием и состоянием.

2.1.5. Контролировать своевременность поступления арендной платы, пеней и штрафов, начисленных в соответствии с Договором и действующим законодательством. Требовать у Арендатора предоставления платежных документов, подтверждающих своевременность поступления арендной платы.

2.2. Арендатор имеет право:

2.2.1. Самостоятельно определять виды и формы внутренней отделки и интерьера Объекта, не затрагивающие изменения несущих конструкций здания, не влекущие перепланировки Объекта или его других неотделимых улучшений.

2.2.2. На возмещение понесенных расходов, произведенных во внеплановом порядке при ликвидации последствий аварийных ситуаций, возникших по вине Арендодателя, путем пересмотра последующих арендных платежей в пределах суммы, полагающейся Арендодателю за весь срок действия Договора.

2.2.3. При добросовестном исполнении всех обязательств по Договору ходатайствовать в письменной форме перед Арендодателем не позднее чем за один месяц до окончания срока Договора о заключении Договора аренды на новый срок. При этом Арендатор вправе предложить более длительный по сравнению с Договором срок аренды.

2.2.4. Досрочно расторгнуть Договор по основаниям и в порядке, предусмотренном законом и Договором.

3. Обязанности сторон

3.1. Арендодатель обязан:

3.1.1. Передать Арендатору Объект в соответствии с условиями Договора во временное пользование по акту приемки-передачи.

3.1.2. В месячный срок рассматривать обращение Арендатора по вопросам изменения целевого назначения Объекта (при наличии согласований органов санитарно-эпидемиологического контроля, пожарного надзора и других необходимых органов), субаренды, а также его ремонта и переоборудования по дополнительному соглашению сторон.

3.1.3. После прекращения действия Договора принять Объект от Арендатора по акту приемки-передачи, если за это время сторонами не будет заключен новый Договор.

3.1.4. Письменно сообщать Арендатору об изменении своего наименования, места нахождения и банковских реквизитов.

3.1.5. При постановке здания, в котором находится Объект, предоставленный в пользование Арендатору, на длительный капитальный ремонт за два месяца до начала работ уведомить об этом Арендатора и по соглашению сторон предоставить ему в течение двух месяцев после уведомления Объект, пригодный для выполнения целей, определенных Договором.

3.2. Арендатор обязан:

3.2.1. Принять от Арендодателя Объект в соответствии с условиями Договора во временное пользование по акту приемки-передачи.

3.2.2. Использовать Объект исключительно по прямому назначению в соответствии с условиями пункта 1.1 Договора.

3.2.3. В течение месяца после принятия от Арендодателя Объекта установить при входе в него информационную табличку со своим полным наименованием.

3.2.4. Своевременно и полностью выплачивать Арендодателю арендную плату, в том числе налоговые платежи, связанные с перечислением арендной платы.

В течение пяти дней с момента перечисления арендной платы и налоговых платежей представлять Арендодателю копии платежных документов, подтверждающих перечисление соответствующих платежей.

3.2.5. Своевременно и за свой счет производить текущий и капитальный ремонт Объекта с предварительным письменным согласованием с Арендодателем видов работ, которые предполагается осуществить на Объекте, и сроков их проведения.

Участвовать в мероприятиях по благоустройству окружающей здание территории.

3.2.6. Не производить перепланировок и переоборудования Объекта, в том числе скрытых и открытых проводок, инженерных коммуникаций, любых неотделимых улучшений (изменений) Объекта, без предварительного письменного разрешения Арендодателя и согласования с ним характера соответствующих изменений, видов предполагаемых работ и сроков их проведения.

3.2.7. Не сдавать объект иным лицам как в целом, так и частично в субаренду без письменного разрешения Арендодателя.

3.2.8. Соблюдать технические, санитарные, пожарные и иные нормы при использовании Объекта.

3.2.9. Производить уборку помещений в удобное для него время, если иное не предусмотрено в Договоре на обслуживание Объекта.

Не допускать захламления бытовым и строительным мусором территории возле здания, в котором расположен Объект, арендуемых помещений и мест общего пользования.

3.2.10. Обеспечить сохранность и эксплуатацию в соответствии с установленными техническими требованиями инженерных сетей, оборудования, коммуникаций, охранной и (или) противопожарной сигнализации, телефонной сети, расположенных в Объекте.

3.2.11. Содержать за свой счет пожарную сигнализацию, вентиляцию и т.п. оборудование в соответствии со всеми отраслевыми правилами и нормами, действующими в отношении видов деятельности Арендатора и целевого назначения арендуемого им Объекта, а также принимать меры по ликвидации ситуаций, ставящих под угрозу сохранность Объекта, его экологическое, санитарное и инженерно-техническое состояние.

3.2.12. Немедленно извещать Арендодателя и эксплуатационную организацию о всяком повреждении, аварии или ином событии, нанесшем (или грозящем нанести) Объекту ущерб, и своевременно принимать все возможные меры по предотвращению угрозы дальнейшего разрушения или повреждения Объекта.

3.2.13. Освободить Объект в связи с аварийным состоянием конструкций здания (или его части), постановкой здания на капитальный ремонт или его ликвидацией по градостроительным соображениям в сроки, определенные предписанием Арендодателя, а в случае аварий, чрезвычайных ситуаций или стихийных бедствий – в течение 8-10 часов по требованию штаба ГО и ЧС.

3.2.14. Обеспечивать представителям Арендодателя по первому их требованию беспрепятственный доступ на Объект для его осмотра и проверки соблюдения условий Договора, а также представителям штабов ГО и ЧС района и города по предварительному соглашению.

3.2.15. В течение одного месяца с момента заключения Договора застраховать Объект за свой счет на весь срок действия Договора от рисков, наступление которых может привести к невозможности использования Объекта по прямому назначению или ухудшению его состояния. Копия Договора о страховании представляется Арендодателю в пятидневный срок с момента его заключения.

3.2.16. При наступлении страхового случая, предусмотренного Договором страхования, незамедлительно сообщить о происшедшем Арендодателю, организации, занимающейся эксплуатацией инженерных коммуникаций, а также соответствующим надзорным и правоохранительным органам и страховой компании.

3.2.17. При намерении досрочно расторгнуть Договор письменно сообщить об этом Арендодателю не позднее чем за один месяц до расторжения Договора.

Письменно сообщить Арендодателю не позднее чем за один месяц о предстоящем освобождении Объекта в связи с окончанием срока действия Договора.

3.2.18. В случае прекращения Договора не позднее чем в последний день действия Договора передать Объект Арендодателю по акту приемки-передачи, если за это время между сторонами не будет заключен новый Договор. При этом Арендатор обязан вернуть Объект в том состоянии, в котором он его получил, с учетом нормального износа, со всеми произведенными неотделимыми улучшениями, исправно работающими сетями и коммуникациями, заблаговременно проведя освежающий ремонт или оп-

латив такой ремонт лицу, указанному Арендодателем, в соответствии с предъявленной им сметной документацией.

3.2.19. При своей реорганизации, изменении наименования, места нахождения, банковских реквизитов в десятидневный срок письменно сообщить Арендодателю о произошедших изменениях.

3.2.20. За свой счет выполнять все необходимые регистрационные, лицензионные и другие требования, предъявляемые к его деятельности в арендуемых помещениях.

4. Платежи и расчеты по Договору

4.1. Арендная плата за переданный по Договору Объект на момент подписания Договора устанавливается в размере _____,

(сумма цифрами и прописью)

в том числе НДС (18 %) _____,

4.2. Оплата эксплуатационных, коммунальных и прочих услуг производится на основании отдельного Договора.

4.3. Арендная плата и налог на добавленную стоимость по Договору аренды перечисляются раздельно на счета, указанные в Разделе 9 Договора.

4.4. Арендная плата может быть пересмотрена Арендодателем в одностороннем порядке, но не чаще одного раза в год. Пересмотренный размер арендной платы сообщается Арендатору в письменной форме, который обязуется осуществлять оплату аренды по новым расценкам (без перезаключения Договора или подписания дополнительного соглашения к нему).

4.5. Арендатор перечисляет арендную плату, включая налоговые платежи, связанные с ее перечислением, ежемесячно авансом до десятого числа оплачиваемого месяца в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации и указанном в Договоре.

Датой оплаты Арендатором указанных платежей считается дата поступления денежных средств на счет Арендодателя.

4.6. В случае, если законодательством Российской Федерации будет установлен иной порядок перечисления арендной платы, чем предусмотренный в Договоре, Арендодатель в письменной форме сообщает об этом Арендатору, который обязуется производить перечисление арендной платы и налоговых платежей в соответствии с новым порядком (без перезаключения Договора или подписания дополнительного соглашения к нему).

5. Ответственность сторон

5.1. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения условий Договора виновная сторона несет ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.2. В случае невысвобождения Арендатором занимаемого Объекта в сроки, предусмотренные Договором, Арендатор выплачивает Арендодателю арендную плату в двукратном размере за каждый день пользования Объектом после прекращения действия Договора.

5.3. За невыполнение обязанностей, предусмотренных пунктами 3.2.6, 3.2.7, 3.2.8, 3.2.15, 3.2.16 и 3.2.17 Договора, Арендатор выплачивает Арендодателю штраф в размере квартальной суммы арендной платы.

5.4. В случае неисполнения (ненадлежащего исполнения) обязанности, установленной абзацем 1 пункта 3.2.4, пунктом 4.5 Договора, Арендатор выплачивает Арендодателю пени в размере 0,5 % от суммы задолженности за каждый день просрочки.

5.5. В случае проведения несогласованных с Арендодателем перестроек, нарушения целостности стен, перегородок, перекрытий, переделок или установки инженерных сетей, искажающих первоначальный вид Объекта, таковые должны быть устранены Арендатором, а Объект приведен в прежний вид за его счет и в срок, определяемый односторонним решением Арендодателя.

При невыполнении решения Арендодателя Арендатор выплачивает ему штраф в размере годовой суммы арендной платы. Уплата штрафа не освобождает Арендатора от обязанности приведения Объекта в прежний вид.

6. Особые условия

6.1. Предоставление в аренду Объекта не влечет за собой право Арендатора использовать по своему усмотрению отнесенную к данному Объекту прилегающую территорию.

6.2. Стоимость неотделимых улучшений Объекта Арендатору не возмещается.

6.3. Арендодатель передает Арендатору Объект без предоставления технической документации на него, но Арендатор вправе в необходимых случаях затребовать необходимую техническую документацию.

6.4. Арендодатель передает Арендатору Объект с недостатками, указанными в акте приемки-передачи.

6.5. Запрещается размещение автотранспорта (постоянных стоянок) на территории, отнесенной к арендуемому помещению.

6.6. Иные дополнительные условия Договора: _____

7. Изменение, расторжение, прекращение
действия Договора

7.1. Договор прекращает свое действие по окончании его срока, в любой другой срок по соглашению сторон, а также по волеизъявлению одной из сторон в порядке и по основаниям, предусмотренным действующим гражданским законодательством Российской Федерации, или в порядке и по основаниям, предусмотренным пунктами 7.2, 7.3, 7.4 Договора, в соответствии с пунктом 1 статьи 450 Гражданского кодекса Российской Федерации.

7.2. Договор может быть досрочно расторгнут в случаях, когда Арендатор:

7.2.1. Использует Объект или его часть не по указанному в Договоре назначению.

7.2.2. Систематически (два раза и более) нарушает сроки внесения арендной платы либо не вносит арендную плату в течение двух месяцев после установленного Договором срока платежа.

Расторжение Договора не освобождает Арендатора от необходимости погашения задолженности по арендной плате и уплате пени.

7.2.3. Умышленно или по неосторожности ухудшает состояние Объекта, инженерного оборудования, прилегающих территорий либо не выполняет обязанности, предусмотренные пунктом 3.2.13 Договора.

7.2.4. Не использует либо передает Объект или его часть по любым видам сделок иным лицам без письменного согласия Арендодателя, что установлено актом комиссии, созданной Арендодателем.

7.2.5. Не выполняет особые условия, предусмотренные разделом 6 Договора.

7.2.6. Не выполняет обязанности, предусмотренные пунктом 3.2.15 Договора.

7.2.7. Лишен лицензии на ведение той деятельности, для ведения которой был передан Объект.

7.3. Расторжение Договора по основаниям, предусмотренным пунктом 7.2 Договора, осуществляется на основании решения Арендодателя и письменного уведомления Арендатора о расторжении Договора.

Договор считается расторгнутым по истечении одного месяца со дня отсылки Арендодателем уведомления Арендатору.

7.4. Договор может быть досрочно расторгнут в случае, когда Арендатор принимает решение и письменно уведомляет Арендодателя о расторжении Договора. Договор в данном случае считается расторгнутым по истечении одного месяца со дня получения Арендодателем уведомления при условии подписания сторонами акта приемки-передачи Объекта.

7.5. Досрочное прекращение Договора аренды влечет прекращение заключенного в соответствии с ним Договора субаренды.

7.6. Вносимые в Договор изменения и дополнения рассматриваются сторонами и оформляются дополнительными соглашениями, кроме случаев, предусмотренных пунктами 4.4 и 4.6 Договора.

8. Прочие условия

8.1. Вопросы, не урегулированные Договором, регулируются действующим гражданским законодательством Российской Федерации.

8.2. Споры, возникающие при исполнении Договора, рассматриваются Арбитражным судом Свердловской области.

8.3. Договор составлен в четырех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу и хранящихся: три экземпляра – у Арендодателя, один – у Арендатора.

9. Адреса и реквизиты сторон

Договор на предоставление коммунальных и эксплуатационных услуг

г. Екатеринбург

" ____ " ____ 20 ____ г.

Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования _____,
(полное наименование вуза)

в лице _____,
действующего на основании _____, далее именуемый "Вуз",
с одной стороны, и _____,
в лице _____, действующего на
основании _____, далее именуемый "Пользователь", с
другой стороны, заключили настоящий Договор (далее – Договор) о нижеследующем:

1. Предмет Договора

1.1. Вуз обеспечивает предоставление (передачу), а Пользователь оплачивает (возмещает) Вузу предоставленные коммунальные услуги (центральное отопление, водоснабжение, водоотведение, электроснабжение) и эксплуатационные расходы за арендованное помещение, расположенное по адресу: г. Екатеринбург, ул. _____, общей площадью _____ м².

1.2. Основанием для заключения настоящего Договора является Договор аренды № _____ от " ____ " ____ г.

2. Обязанности сторон

2.1. Пользователь обязуется:

2.1.1. В полном объеме оплачивать (возмещать) Вузу предоставленные коммунальные услуги и эксплуатационные расходы в порядке и на условиях, определенных действующим законодательством, настоящим Договором и в сроки, оговоренные сторонами.

2.1.2. Содержать занимаемое помещение и его оборудование в полной исправности, производить за свой счет под контролем Вуза текущий ремонт внутри занимаемого помещения, в том числе профилактическое обслуживание и ремонт внутридомовых инженерных коммуникаций и оборудования.

2.1.3. Беспрепятственно допускать в занимаемое помещение должностных лиц Вуза, а также предприятий и организаций, имеющих право проведения работ на системах электро-, тепло-, водоснабжения, канализации, для устранения аварий, осмотра инженерного оборудования, конст-

руктивных изменений здания, приборов учета, а также контроля за их эксплуатацией.

2.1.4. Содержать занимаемое помещение с соблюдением действующих санитарных и эксплуатационных норм, правил пожарной безопасности и не допускать хранения взрывоопасных и легковоспламеняющихся веществ и веществ, загрязняющих воздух.

2.1.5. Принимать меры по ликвидации ситуаций, ставящих под угрозу сохранность нежилого помещения, его технического и санитарного помещения, а также внутренних инженерных сетей.

2.1.6. Незамедлительно сообщать Вузу об имеющихся авариях и неисправностях в инженерных коммуникациях и повреждениях в строительных конструкциях.

2.1.7. Не производить перенос инженерных сетей, не устанавливать, не подключать и не использовать электробытовые приборы и машины мощностью, превышающей технологические возможности внутридомовой электрической сети, дополнительные секции приборов отопления, регулировочную и запорную аппаратуру.

2.2. Вуз обязуется:

2.2.1. Обеспечивать снабжение Пользователя коммунальными и эксплуатационными услугами, указанными в пункте 1.1 настоящего Договора.

2.2.2. Вести соответствующую техническую документацию на здание.

2.2.3. Принимать меры по обеспечению бесперебойной работы санитарно-технического и инженерного оборудования помещения и здания.

2.2.4. Не позднее чем за трое суток предупреждать Пользователя о временном (вынужденном) прекращении предоставления отдельных видов коммунальных услуг.

3. Права сторон

3.1. Пользователь имеет право:

3.1.1. Требовать предоставления надлежащего качества коммунальных и эксплуатационных услуг.

3.2. Вуз имеет право:

3.2.1. В установленном законом порядке требовать возмещения убытков, понесенных в результате нарушения Пользователем обязательств по платежам, и иных убытков, причиненных Пользователем из-за невыполнения условий Договора.

3.2.2. В случае изменения тарифов на коммунальные услуги в одностороннем порядке производить перерасчет, без предварительного уведомления Пользователя.

3.2.3. Вызывать представителя Пользователя в любое время суток по телефону в случае аварии инженерных систем в арендуемом помещении, а в случаях, не терпящих отлагательства, вскрыть помещение.

3.2.4. Ставить вопрос о расторжении Договора или прекращении отпуски отдельных либо всех коммунальных и эксплуатационных услуг в случае нарушения Пользователем условий настоящего Договора в части использования помещения или неоплаты предоставленных эксплуатационных и коммунальных услуг более чем за 3 месяца.

4. Ответственность сторон

4.1. В случае невыполнения Пользователем обязательств, предусмотренных пунктами 2.1.3 и 2.1.6 Договора, последний несет ответственность перед Вузом и третьими лицами за все последствия, возникшие в результате аварийных и иных ситуаций в занимаемом помещении.

4.2. При неисполнении Пользователем принятых на себя обязательств по оплате коммунальных услуг и эксплуатационных расходов в срок, установленный пунктом 5.2 настоящего Договора, он выплачивает Вузу пени в размере 0.5 % от суммы задолженности за каждый день просрочки.

4.3. В остальных случаях неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств по Договору виновная сторона несет ответственность в соответствии с действующим законодательством.

5. Порядок расчетов

5.1. Стоимость коммунальных услуг и эксплуатационных расходов за переданный объект в месяц на момент подписания Договора устанавливается в размере _____ в том числе НДС (18 %).

5.2. Оплата коммунальных и эксплуатационных услуг производится Пользователем ежемесячно путем перечисления денежных средств на счет Вуза авансом до 10 числа каждого месяца.

5.3. Стоимость коммунальных услуг и эксплуатационных расходов изменяется в одностороннем порядке в случае изменения тарифов за оказываемые услуги. Пользователь оплачивает предоставленные ему коммунальные и эксплуатационные услуги по новым ставкам с момента их изменения.

6. Особые условия

7. Заключительные положения

7.1. Действие настоящего Договора прекращается по основаниям, предусмотренным Гражданским кодексом РФ, а также в случае прекращения Договора аренды № _____ от "_____" _____ 20__ г.

В случае отказа от исполнения обязательств заинтересованная сторона обязана письменно уведомить об этом другую сторону не позднее чем за 30 дней.

7.2. Срок действия Договора с "_____" _____ 20__ г. по "_____" _____ 20__ г.

7.3. Вносимые в Договор изменения и дополнения рассматриваются сторонами и оформляются дополнительными соглашениями.

7.4. Вопросы, не урегулированные Договором, регулируются действующим гражданским законодательством Российской Федерации.

7.5. Споры, возникающие при исполнении Договора, рассматриваются в Арбитражном суде Свердловской области.

7.6. Договор составлен на четырех страницах, в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу и хранящихся: два экземпляра – у Вуза, один – у Пользователя.

8. Реквизиты сторон

Договор возмездного оказания услуг

г. Екатеринбург

« ____ » _____ 20__ г.

Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Уральский государственный технический университет – УПИ», в лице проректора по

_____, действующего на основании доверенности № _____ от « ____ » _____ 200__ г., именуемое в дальнейшем «Вуз», с одной стороны, и

(полное наименование организации)

в

лице

(Ф.И.О., должность)

действующего на основании _____, именуемое в дальнейшем «Заказчик», с другой стороны, заключили настоящий договор на оказание услуг по размещению рекламной информации (далее – Договор) о нижеследующем:

1. Предмет Договора

1.1. Вуз обязуется разместить *печатную наружную рекламу, печатную внутреннюю рекламу, щитовую наружную рекламу, щитовую внутреннюю рекламу, световую и движущуюся наружную рекламу, световую и движущуюся внутреннюю рекламу* – нужное подчеркнуть (далее – Реклама) на объекте собственности, закрепленном за Вузом на праве оперативного управления, расположенном по адресу: г. Екатеринбург, _____ (далее – Объект), а Заказчик обязуется оплатить размещение Рекламы.

Изготовитель рекламы _____.

1.2. Средства рекламы, используемые при размещении Рекламы (далее – Средства рекламы) - нужное подчеркнуть:

- вывески;
- информационные таблички;
- указатели;
- кронштейны;

- витрины;
- печатная продукция (плакаты, листовки, ярлыки, этикетки и др.);
- крышные установки;
- отдельно стоящие щитовые установки;
- брендмауэрные панно;
- щитовые установки, размещаемые на временных или постоянных ограждениях,
- флаги фирм;
- световые, электронные, динамические табло и экраны;
- нетрадиционные средства рекламы с рекламными надписями.

1.3. Договор действует с «___»_____ 200__г. по «___»_____ 200__г.

1.4. Основанием для заключения Договора является в необходимых случаях разрешительная документация, согласованная с соответствующими органами.

2. Права сторон

2.1. Вуз вправе:

2.1.1. Досрочно расторгнуть Договор по основаниям и в порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ и Договором.

2.1.2. Требовать от Заказчика предоставления платежных документов, подтверждающих своевременность поступления оплаты по Договору.

2.2. Заказчик вправе:

2.2.1. Досрочно расторгнуть Договор по основаниям и в порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ и Договором.

2.2.2. Ходатайствовать перед Вузом о заключении договора на новый срок.

3. Обязанности сторон

3.1. Вуз обязуется:

3.1.1. Разместить Рекламу в порядке, предусмотренном Договором.

3.1.2. Письменно сообщить Заказчику об изменении своего наименования, места нахождения и реквизитов в течение 10 дней с момента их изменения.

3.2. Заказчик обязуется:

3.2.1. Оплатить размещение Рекламы в размере и в порядке, предусмотренном разделом 4 Договора.

В течение 5 дней с момента перечисления платы и налоговых платежей, предусмотренных Договором, представлять Вузу копии платежных документов, подтверждающих перечисление соответствующих платежей.

3.2.2. Утверждать эскизы наружной рекламы в соответствующих органах местного самоуправления, внутренней рекламы – проректором Вуза.

3.2.3. Содержать Средства рекламы в надлежащем техническом, эстетическом и санитарном состоянии.

3.2.4. В случае неисправности или порчи Средств рекламы за свой счет производить их текущий ремонт в течение трех суток с момента обнаружения такой неисправности одной из сторон.

3.2.5. За свой счет производить обновление Рекламы в случае ее неисправности или порчи в течение двух недель с момента обнаружения.

3.2.6. Соблюдать технические, санитарные, противопожарные и иные нормы и правила при эксплуатации Средств рекламы.

3.2.7. Не предоставлять Средства рекламы в пользование третьим лицам без согласия Вуза.

3.2.8. Содержать Объект в надлежащем техническом и эстетическом состоянии.

3.2.9. Воздерживаться от действий, ведущих к захламлению, нарушению конструктивной целостности Объекта, создающих угрозу такого нарушения, ведущих к невозможности использования Объекта, а также размещенных на нем инженерных сетей, оборудования, коммуникаций, телефонной сети Вуза по целевому назначению.

3.2.10. При расторжении, прекращении действия Договора демонтировать Средства рекламы, и привести Объект в первоначальное состояние не позднее, чем в последний день действия Договора.

3.2.11. При намерении досрочно расторгнуть Договор письменно сообщить об этом Вузу не позднее, чем за 10 дней до его расторжения.

3.2.12. Письменно сообщать Заказчику об изменении своего наименования, места нахождения и реквизитов в течение 10 дней с момента их изменения.

3.2.13. Осуществлять оплату размещения Рекламы на основании п. 4.4. Договора без перезаключения Договора или подписания дополнительного соглашения к нему.

3.2.14. В случае размещения наружной рекламы получить разрешение на ее распространение в соответствующих органах.

Такое разрешение является неотъемлемой частью договора.

4 Платежи и расчеты по Договору

4.1. Плата за размещение Рекламы на момент подписания Договора устанавливается в размере _____

(сумма цифрами и прописью)

_____ в месяц,

в том числе НДС (____%) _____

(сумма цифрами и прописью)

4.2. Заказчик перечисляет сумму, указанную в п. 4.1. Договора, включая налоговые платежи, связанные с ее перечислением, ежемесячно авансом до десятого числа оплачиваемого месяца, в порядке, предусмотренном действующим законодательством и Договором.

4.3. Установленная в пункте. 4.1. Договора сумма перечисляется на счет Вуза, указанный в разделе 9 Договора.

4.4. Размер суммы, установленной пунктом 4.1. Договора, может быть пересмотрен Вузом в одностороннем порядке. Пересмотренный размер оплаты размещения Рекламы утверждается приказом ректора Вуза и сообщается Заказчику.

5 Ответственность сторон

5.1. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения условий Договора виновная сторона несет ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

5.2. За невыполнение обязанностей, предусмотренных пунктами 3.2.2., 3.2.3., 3.2.4., 3.2.7., 3.2.8., 3.2.9. Договора, Заказчик выплачивает Вузу штраф в размере годовой суммы, указанной в п. 4.1. Договора.

5.3. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязанностей, предусмотренных абз. 1 п. 3.2.1 и п. 3.2.13. Договора, Заказчик выплачивает Вузу пени в размере 0,5% от суммы задолженности за каждый день просрочки.

5.4. За невыполнение обязанности, предусмотренной п. 3.2.10 Договора, Заказчик выплачивает Вузу пени в размере 1 % от годовой суммы, указанной в п. 4.1. Договора, за каждый день неисполнения обязательств.

6 Особые условия

7 Изменение, расторжение, прекращение действия Договора

7.1. Договор прекращает свое действие по окончании его срока, а также в любой другой срок по соглашению сторон, а также по волеизъявлению одной из сторон в порядке и по основаниям, предусмотренным действующим гражданским законодательством РФ и Договором.

7.2. Договор может быть досрочно расторгнут Вузом в одностороннем порядке в случаях, когда Заказчик:

7.2.1. Систематически (два раза и более) нарушает сроки внесения платы за размещение Рекламы, либо не производит оплату размещения Рекламы в течение двух месяцев после установленного Договором срока платежа.

7.2.2. Не выполняет обязанности, предусмотренные пунктами 3.2.2., 3.2.3., 3.2.4., 3.2.7., 3.2.8., 3.2.9. Договора.

7.2.3. Не выполняет особые условия, предусмотренные разделом 6 Договора.

7.3. Расторжение Договора по основаниям, предусмотренным пунктом 7.2. Договора, осуществляется на основании решения Вуза и письменного уведомления Заказчика о расторжении Договора.

Договор считается расторгнутым со дня следующего за днем получения Заказчиком уведомления о расторжении Договора.

7.4. Договор может быть досрочно расторгнут в случае, когда Заказчик принимает решение и письменно уведомляет Вуз о расторжении Договора.

Договор в данном случае считается расторгнутым по истечении десяти дней с момента получения Вузом уведомления при условии выполнения Заказчиком пункта 3.2.10 Договора.

7.5. Вносимы в Договор изменения и дополнения рассматриваются сторонами и оформляются дополнительными соглашениями к Договору, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 4.4. Договора.

8 Заключительные положения

8.1. Вопросы, не урегулированные Договором, регулируются действующим гражданским законодательством РФ.

8.2. Споры и разногласия, возникающие при исполнении Договора, рассматриваются в Арбитражном суде Свердловской области.

8.3. Договор составлен в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу и хранящихся: два экземпляра – у Вуза, один – у Заказчика.

9 Реквизиты сторон

Договор подряда на выполнение ремонтных работ

г. _____ «__» _____ 20__ г.

_____,
(полное наименование вуза)
далее именуемый «Заказчик», в лице _____,
действующего на основании _____, с одной стороны, и

_____,
(организационно-правовая форма и наименование организации)
далее именуемый «Подрядчик», в лице _____,
действующего на

(должность, ФИО)
основании _____, с другой стороны,

(наименование учредительного документа)
заключили настоящий Договор о нижеследующем:

1. Предмет Договора

1.1. Подрядчик обязуется выполнить своим иждивением (из своих материалов, собственными либо привлеченными силами и средствами) работы по текущему ремонту и отделке _____, расположенного по адресу: _____, в соответствии с условиями настоящего Договора, заданием Заказчика, планом-графиком работ и иными документами, являющимися приложениями к настоящему Договору, а Заказчик обязуется создать подрядчику необходимые условия для выполнения работ, принять их результат и уплатить обусловленную настоящим Договором цену.

1.2. Виды работ по ремонту и отделке, производимые Подрядчиком, устанавливаются в Приложении _____ (спецификации), являющемся неотъемлемой частью настоящего Договора.

2. Права и обязанности сторон

2.1 Обязанности Подрядчика.

2.1.1. Подрядчик обязуется качественно выполнить все работы по ремонту и отделке помещения, в объеме и в сроки, предусмотренные настоящим Договором и Приложением к нему, и сдать работу Заказчику в установленный срок.

2.1.2. Подрядчик обязан обеспечить производство и качество всех работ в соответствии с действующими нормами и техническими условиями.

2.1.3. Подрядчик обязан обеспечить выполнение работ из своих материалов, своими силами и средствами. Состав материалов указывается в спецификации.

Все поставляемые материалы и оборудование должны иметь соответствующие сертификаты, технические паспорта и другие документы, удостоверяющие их качество. Копии этих сертификатов и т.п. должны быть предоставлены другой стороне за _____ дней до начала производства работ, выполняемых с использованием этих материалов и оборудования. Заказчик также вправе по согласованию с Подрядчиком в счет стоимости работ приобретать необходимое оборудование и материалы. При этом цена работ, подлежащая уплате Подрядчику, уменьшается на стоимость приобретенного оборудования и материалов. Подрядчик обязан использовать предоставленный Заказчиком материал экономно и расчетливо, после окончания работы представить Заказчику отчет о расходовании материала, а также возвратить его остаток либо, с согласия Заказчика, уменьшить цену работы с учетом стоимости остающегося неиспользованного материала.

2.1.4. Подрядчик обязан вывезти в _____ дневный срок до приемки работ принадлежащее ему оборудование, инвентарь, инструменты, материалы и строительный мусор, произвести уборку помещения.

2.1.5. Подрядчик вправе привлекать для выполнения работ по настоящему Договору субподрядчиков.

2.1.6. Подрядчик обязан немедленно известить Заказчика и до получения от него указаний приостановить работы при обнаружении:

- непригодности или недоброкачества предоставленных Заказчиком материалов или оборудования;
- возможных неблагоприятных для Заказчика последствий выполнения его указаний о способе выполнения работы;
- иных обстоятельств, угрожающих годности или прочности результатов выполняемой работы либо создающих невозможность ее завершения в срок.

2.1.7. Подрядчик не вправе использовать в ходе осуществления работ материалы или оборудование, предоставленные Заказчиком, или выполнять указания последнего, если это может привести к нарушению действующих норм.

2.2. Обязанности Заказчика:

2.2.1. Заказчик обязан обеспечить доступ Подрядчика в помещение, указанное в п.1.1. Заказчик выдает Подрядчику _____ экземпляр(ов) ключей от указанного помещения и _____ пропуск(ов) для прохода в помещение, указанное в п.1.1.

2.2.2. Заказчик обязуется принять выполненные работы в порядке, предусмотренном настоящим Договором.

2.2.3. Заказчик обязуется оплатить выполненные работы в размере в сроки и в порядке, предусмотренные настоящим Договором.

2.2.4. Заказчик не вправе привлекать для выполнения работ, предусмотренных настоящим Договором, иных лиц.

2.3. Права Заказчика:

2.3.1. Заказчик вправе во всякое время проверять ход и качество работ, выполняемых Подрядчиком, не вмешиваясь в его деятельность.

2.3.2. Если Подрядчик не приступает своевременно к исполнению настоящего Договора или выполняет работу настолько медленно, что окончание ее к сроку становится явно невозможным, Заказчик вправе отказать от исполнения Договора и потребовать возмещения убытков.

2.3.3. Если во время выполнения работы станет очевидным, что она не будет выполнена надлежащим образом, Заказчик вправе назначить Подрядчику разумный срок для устранения недостатков и, при неисполнении Подрядчиком в назначенный срок этого требования, отказать от настоящего Договора, либо устранить недостатки своими силами, либо поручить устранение недостатков третьему лицу с отнесением расходов на Подрядчика, а также потребовать возмещения убытков.

2.3.4. Заказчик может в любое время до сдачи ему результата работы отказать от Договора, уплатив Подрядчику часть установленной цены пропорционально части работы, выполненной до получения извещения об отказе Заказчика от исполнения Договора. Заказчик также обязан возместить Подрядчику убытки, причиненные прекращением Договора в пределах разницы между ценой, определенной за всю работу, и частью цены, выплаченной за выполненную работу.

3. Сроки выполнения работ

3.1. Работы, предусмотренные настоящим Договором, осуществляются Подрядчиком в следующие сроки:

начало работ «__» _____ 20__ г.

окончание работ «__» _____ 20__ г.

Общая продолжительность работ составляет _____.

3.2. Сроки завершения отдельных этапов работы определяются планом-графиком работ.

4. Стоимость работ

4.1. Стоимость работ составляет _____
(_____) руб., в том числе
НДС (18 %) _____ руб.

Стоимость работ включает компенсацию издержек Подрядчика и причитающееся ему вознаграждение.

Цена каждого вида работ устанавливается в спецификации.

4.2. Оплата работ осуществляется в течение ____ дней после подписания акта приемки работ.

4.3. Стоимость работ может быть изменена только по соглашению сторон.

4.4. Подрядчик вправе требовать увеличения цены работ, а Заказчик ее уменьшения лишь в случаях, предусмотренным законом и настоящим Договором.

5. Порядок приемки работ

5.1. Заказчик обязан принять выполненные работы за исключением случая, когда он вправе потребовать безвозмездного устранения недостатков в разумный срок или отказаться от исполнения Договора. Работы считаются принятыми с момента подписания сторонами акта приемки.

5.2. Акт приемки подписывается сторонами. При отказе от подписания акта кем-либо из сторон об этом делается отметка в акте. Основание для отказа излагается отказавшимся лицом в акте либо для этого составляется отдельный документ.

6. Ответственность

6.1. Сторона, нарушившая Договор, обязана возместить другой стороне причиненные таким нарушением убытки.

6.2. Подрядчик несет ответственность за ненадлежащее качество предоставленных им материалов и оборудования, а также за предоставление материалов и оборудования, обремененных правами третьих лиц, и в этом случае обязан возместить Заказчику убытки.

6.3. Сторона, предоставившая материалы и оборудование, отвечает за их соответствие государственным стандартам и техническим условиям и несет риск убытков, связанных с их ненадлежащим качеством.

6.4. Подрядчик несет ответственность за произошедшую по его вине несохранность предоставленных Заказчиком материалов и оборудования, а также иного имущества Заказчика, находящегося в помещении. В этом случае Подрядчик обязан за свой счет заменить указанное имущество или, при невозможности этого, возместить Заказчику убытки.

6.5. В случаях, когда работы выполнены Подрядчиком с отступлениями от настоящего Договора, ухудшившими результаты работы, или с иными недостатками, препятствующими использованию помещения по назначению, Заказчик вправе по своему выбору:

6.5.1. Потребовать от Подрядчика безвозмездного устранения недостатков в разумный срок.

6.5.2. Потребовать от Подрядчика соразмерного уменьшения установленной за работу цены.

6.5.3. Устранить недостатки своими силами или привлечь для их устранения третье лицо, с отнесением расходов на устранение недостатков на Подрядчика.

Подрядчик вправе вместо устранения недостатков, за которые он отвечает, безвозмездно выполнить работу заново с возмещением Заказчику причиненных просрочкой исполнения убытков. В этом случае Заказчик вправе назначить срок для выполнения работы и обязан обеспечить доступ в помещение.

Если отступления в работе от условий Договора или иные недостатки результата работы в установленный Заказчиком срок не были устранены либо являются неустраняемыми и существенными, Заказчик вправе отказать от исполнения Договора и потребовать возмещения причиненных убытков.

Требования, связанные с недостатками результата работы, могут быть предъявлены при условии, что они были обнаружены в течение _____ с момента приемки работ.

6.6. За ущерб, причиненный третьему лицу в процессе выполнения работ, отвечает Подрядчик, если не докажет, что ущерб был причинен вследствие обстоятельств, за которые отвечает Заказчик.

6.7. Риск случайной гибели или случайного повреждения материалов или оборудования несет предоставившая их сторона.

6.8. Риск случайной гибели или случайного повреждения результата выполненной работы до ее приемки Заказчиком несет Подрядчик.

6.9. При просрочке оплаты работы Заказчик обязан уплатить Подрядчику пени в размере _____% от суммы долга за каждый день просрочки.

6.10. Выплата неустойки и возмещение убытков не освобождает сторону, нарушившую Договор, от исполнения своих обязательств в натуре.

7. Непреодолимая сила

7.1. Стороны освобождаются от ответственности за частичное или полное неисполнение обязательств по настоящему Договору, если неисполнение явилось следствием природных явлений, действия внешних объективных факторов и прочих обстоятельств непреодолимой силы, за которые стороны не отвечают и предотвратить неблагоприятное воздействие которых они не имеют возможности.

7.2. Стороны несут ответственность за частичное или полное неисполнение обязательств по настоящему Договору при наличии вины только в случаях, предусмотренных законом или настоящим Договором.

8. Сроки действия Договора

8.1. Настоящий Договор вступает в силу с момента подписания и действует до полного исполнения сторонами своих обязательств по Договору.

8.2. Настоящий Договор может быть досрочно расторгнут:

8.2.1. По письменному соглашению сторон.

8.2.2. В одностороннем порядке при отказе одной из сторон от настоящего Договора в случаях, когда возможность такого отказа предусмотрена законом или настоящим Договором.

8.2.3. В иных случаях, предусмотренных законом или соглашением сторон.

9. Разрешение споров

9.1. Все споры и разногласия, которые могут возникнуть между сторонами, будут разрешаться путем переговоров.

9.2. При неурегулировании в процессе переговоров спорных вопросов споры разрешаются в порядке, установленном действующим законодательством.

10. Заключительные положения

10.1. Во всем остальном, что не предусмотрено настоящим Договором, стороны руководствуются действующим законодательством РФ.

10.2. Любые изменения и дополнения к настоящему Договору действительны при условии, если они совершены в письменной форме и подписаны надлежаще уполномоченными на то представителями сторон.

10.3. Все уведомления и сообщения должны направляться в письменной форме.

10.4. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

10.5. Настоящий Договор составлен в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу, по одному экземпляру для каждой из сторон.

11. Адреса и реквизиты сторон

Договор на оказание благотворительной помощи

г. _____ « ____ » _____ 20 ____ г.

Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования _____,
 (полное наименование вуза)
 именуемый в дальнейшем «Вуз», в лице ректора _____,
 действующего на основании _____, с одной стороны,
 и _____,
 (полное наименование организации, ФИО индивидуального предпринимателя),
 именуемый в дальнейшем «Партнер», в лице _____,
 действующего на основании _____, с другой стороны,
 именуемые в дальнейшем «Стороны», заключили настоящий Договор о нижеследующем:

1. Партнер добровольно и безвозмездно обязуется передать в собственность Вузу денежные средства в размере _____
 (_____) рублей безвозмездно в целях содействия деятельности в сфере образования, в том числе на развитие материально-технической базы вуза.

2. Партнер обязуется передать денежные средства в срок до « ____ »
 _____ 20 ____ года.

3. При неисполнении либо ненадлежащем исполнении принятых обязательств стороны несут ответственность в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

4. Настоящий Договор вступает в силу и становится обязательным для сторон с момента его подписания.

5. Изменение или расторжение Договора возможно по соглашению сторон либо в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

6. Изменения и дополнения в настоящий Договор могут быть внесены только по дополнительному согласованию между сторонами в письменной форме, в виде дополнительных соглашений, являющихся неотъемлемой частью настоящего Договора.

7. Во всем, что не предусмотрено настоящим Договором, стороны руководствуются действующим законодательством Российской Федерации.

8. Настоящий Договор составлен в 2 экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу и хранящихся: один экземпляр – у Вуза, один экземпляр – у Партнера.

9. Адреса и реквизиты сторон

Договор между детским садом вуза и родителями (законными представителями)

г. _____ « ____ » _____ 20 ____ г.

Государственное образовательное учреждение _____

(полное наименование детского сада вуза)

именуемый в дальнейшем «Детский сад», в лице _____,
действующего на основании _____, с одной стороны, и
мать (отец, законный представитель) _____

_____, именуемый(ая)

в дальнейшем «Родитель», ребенка _____,

(ФИО ребенка, год рождения)

с другой стороны, заключили настоящий Договор о нижеследующем:

1. Детский сад обязуется:

1.1. Зачислить ребенка в _____ группу

(наименование)

на основании _____.

(документ о зачислении)

1.2. Обеспечить охрану жизни и укрепление физического и психического здоровья ребенка, его интеллектуальное, личностное и физическое развитие, развитие его творческих способностей и интересов:

- осуществлять необходимую коррекцию отклонений в развитии ребенка;
- осуществлять индивидуальный подход к ребенку, учитывая особенности его развития;
- заботиться об эмоциональном благополучии ребенка.

1.3. Обучать ребенка по программе _____,
утвержденной _____.

1.4. Организовать предметно-развивающую среду в Детском саду (помещения, оборудование, игры, игрушки, учебные пособия).

1.5. Организовывать деятельность ребенка в соответствии с его возрастом, индивидуальными особенностями, содержанием образовательной программы.

1.6. Предоставлять ребенку дополнительные образовательные услуги:

- бесплатные: психолого-педагогическая коррекция, развитие артистических способностей;

• платные: _____

(наименование)

1.7. Устанавливать максимальный объем нагрузки ребенка во время занятий в соответствии с установленными требованиями, программой обучения данной группы.

1.8. Осуществлять медицинское обслуживание ребенка:

- лечебно-профилактические мероприятия: прививочная работа, витаминизация пищи;
- оздоровительные мероприятия: контрастное обливание ног, воздушные ванны;
- санитарно-гигиенические мероприятия: полоскание рта после еды;
- дополнительные бесплатные медицинские услуги: в весенне-осенний период профилактика гриппа (витамины, кварцевание, отвары трав).

1.9. Обеспечивать ребенка трехразовым сбалансированным питанием в соответствии с установленным режимом.

1.10. Устанавливать график посещения ребенком Детского сада: понедельник, вторник, среда, четверг, пятница, за исключением праздничных дней, с _____ до _____.

1.11. Сохранять место за ребенком в случае его болезни, санаторно-курортного лечения, карантина, по другим уважительным причинам, а также в летний период.

1.12. Разрешать Родителю находиться в группе вместе с ребенком в период его адаптации.

1.13. Обеспечить сохранность имущества ребенка.

1.14. Оказывать квалифицированную помощь Родителю в воспитании и обучении ребенка, в коррекции имеющихся отклонений в его развитии: консультации психолога и логопеда.

1.15. Переводить ребенка в следующую возрастную группу с _____ по _____.

2. Родитель обязуется:

2.1. Соблюдать Положение о детском саду вуза и настоящий Договор.

2.2. Своевременно вносить плату за содержание ребенка в Детском саду.

2.3. Лично передавать и забирать ребенка у воспитателя. Предупреждать воспитателя, если за ребенком придут другие родственники. Не поручать ребенка лицам, не достигшим 16-летнего возраста.

2.4. Приводить ребенка в Детский сад в опрятном виде. Ребенок обязан иметь форму для занятий физической культурой, в младших группах – запасное белье.

2.5. Информировать Детский сад в течение суток о предстоящем отсутствии ребенка, а также о выходе ребенка после его отсутствия.

2.6. Взаимодействовать с Детским садом по всем направлениям воспитания и обучения ребенка.

2.7. Оказывать Детскому саду посильную помощь в реализации его основных задач: участвовать в субботниках, в оформлении учебно-методических пособий, в праздниках и др.

3. Детский сад имеет право:

3.1. Отчислить ребенка из Детского сада в следующих случаях:

- при достижении ребенком возраста 8 лет;
- по медицинским показаниям;
- при невыполнении Родителем пунктов 2.2, 5.3 Договора.

3.2. Вносить предложения по совершенствованию воспитания ребенка в семье.

3.3. Расторгнуть настоящий Договор досрочно при невыполнении Родителем своих обязательств, указанных в пункте 2 Договора, уведомив Родителя об этом за 20 дней.

4. Родитель имеет право:

4.1. Защищать права и интересы ребенка.

4.2. Принимать участие в работе Совета педагогов Детского сада с правом совещательного голоса.

4.3. Вносить предложения по улучшению работы с детьми, в том числе по организации дополнительных (платных) образовательных и медицинских услуг.

4.4. Присутствовать в группе, которую посещает ребенок, в период его адаптации в течение _____ дней по _____ часа; в других случаях: на открытых занятиях, праздниках, развлечениях.

4.5. Знакомиться с программой, используемой в работе с детьми.

4.6. Ходатайствовать об отсрочке платы за содержание ребенка или ее уменьшении.

4.7. Заслушивать отчеты заведующего Детским садом и педагогов о работе с детьми в группе.

4.8. Досрочно расторгнуть настоящий Договор в одностороннем порядке при условии предварительного уведомления об этом Детского сада за _____ дней.

5. Порядок оплаты содержания ребенка в Детском саду:

5.1. Размер платы за содержание ребенка в Детском саду определяется в соответствии с приказами ректора вуза и на момент заключения Договора составляет _____ (_____) рублей в месяц.

5.2. Размер платы может изменяться на основании приказа ректора вуза при изменении норматива затрат. В этом случае оплата производится по новым расценкам без заключения дополнительного соглашения к настоящему Договору.

5.3. Плата вносится за месяц вперед до 20 числа текущего месяца наличными денежными средствами в кассу вуза или путем перечисления на счет вуза.

5.4. Оплата по общему правилу производится за фактическое пребывание ребенка в Детском саду. За ребенком сохраняется место без оплаты на период его болезни, санаторно-курортного лечения, болезни или отпуска родителей на основании своевременного заявления Родителя и представленных документов.

5.5. В случае непосещения ребенком Детского сада без уважительной причины оплата за содержание взимается за все пропущенные дни. Плата за питание ребенка не взимается в случае своевременного (не менее чем за сутки) предупреждения Родителем Детского сада о предстоящем отсутствии ребенка.

5.6. По ходатайству Родителя плата за содержание ребенка может быть отсрочена или уменьшена на основании решения Комиссии по льготам, созданной в вузе.

6. Срок действия Договора с «___» _____ 20__ г. по «___» _____ 20__ г.

7. Все споры, возникающие при исполнении настоящего Договора, разрешаются по взаимному согласию сторон, а при недостижении согласия – в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8. Изменения и дополнения к настоящему Договору должны быть совершены по взаимному согласию сторон, в письменной форме и подписаны обеими сторонами.

9. Договор составлен в двух экземплярах: один экземпляр хранится в Детском саду в личном деле ребенка, другой – у Родителя.

10. Адреса и реквизиты сторон

Библиографический список

1. Алферов Ю.С. Источники и механизмы финансирования образования за рубежом / Ю.С. Алферов // Педагогика. 2000. № 6.
2. Андреев С.Н. Роль маркетинга в повышении результативности деятельности некоммерческих субъектов / С.Н. Андреев // Маркетинг в России и за рубежом. 2000. № 2.
3. Арженовский С. Индикаторный анализ развития системы высшего образования / С. Арженовский // Высшее образование в России. 2000. № 2.
4. Атаманова О.А. Ценообразование во внебюджетной деятельности / О.А. Атаманова, Л.Н. Смирнов // Советник бухгалтера в сфере образования и науки. 2000. № 4.
5. Афанасьев В. Маркетинг образовательных услуг / В. Афанасьев, В. Черкасов // Маркетинг. 1999. № 5.
6. Беликов К.Ф. Методические принципы оценки конкурентоспособности вузов / К.Ф. Беликов // Маркетинг в России и за рубежом. 2000. № 1.
7. Блауг М. Экономическая мысль в ретроспективе / М. Блауг. М.: ИНФРА-М, 1994.
8. Бердникова Т.А. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия: учеб. пособие / Т.А. Бердникова. М.: ИНФРА-М, 2001. (Серия «Высшее образование»).
9. Богданов Е.Н. Прогнозирование конкурентных позиций вузов на рынке / Е.Н. Богданов, Е.И. Горбачева, Н.К. Губина // Маркетинг в России и за рубежом. 2001. № 2.
10. Большой энциклопедический словарь / гл. ред. А.М. Прохоров. 2-е изд., перераб. и доп. М., 1997.
11. Борисенко Н.Ю. Некоторые теоретические аспекты финансовой устойчивости / Н.Ю. Борисенко // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. 2001. № 17 (47).
12. Быкадоров В.Л. Финансово-экономическое состояние предприятия: практ. пособие / В.Л. Быкадоров, П.Д. Алексеев. М.: ПРИОР, 2001.
13. Волкова М.М. Маркетинговые исследования в области образовательных услуг / М.М. Волкова, А.Б. Звезда // Маркетинг. 2001. № 2.

14. Вульфсон Б.Л. Управление образованием на Западе: тенденции централизации и децентрализации / Б.Л. Вульфсон // Педагогика. 2000. № 8.
15. Высшее образование в США // Информационное агентство США. 1989.
16. Горбунов А.А. Финансовая устойчивость социально-экономической системы / А.А. Горбунов. СПб.: Питер, 2000.
17. Дорофеев А. О подготовке инженеров: бикорпоративная компонента / А. Дорофеев, А. Лукьяшко // Высшее образование в России. 2000. № 1.
18. Ерошин В.И. Современная экономическая ситуация в образовании / В.И. Ерошин // Педагогика. 1996. № 5.
19. Жалнина И.С. Финансирование расходов федерального бюджета на содержание бюджетных учреждений и организаций / И.С. Жалнина // БиНО: бюджетные учреждения. 1999. № 7.
20. Жильцов Е.Н. Экономика общественного сектора и некоммерческих организаций / Е.Н. Жильцов. М.: ИНФРА-М, 1995.
21. Земляченко С.В. Предпринимательская деятельность образовательных организаций / С.В. Земляченко // БиНО: Бюджетные учреждения. 1999. № 8.
22. Иванов А.В. Актуальные проблемы привлечения внебюджетных средств / А.В. Иванов. Режим доступа: <http://www/skbkontur.ru>
23. Ишина И.В. Управление внебюджетными ресурсами высших учебных заведений / И.В. Ишина // Университетское управление: практика и анализ. 2000. № 4.
24. Кельчевская Н.Р. Экономическая устойчивость высшего учебного заведения / Н.Р. Кельчевская. Екатеринбург: УГТУ-УПИ, 2002.
25. Кельчевская Н.Р. Качество подготовки специалистов – основа эффективной деятельности высшей школы в условиях новых экономических отношений / Н.Р. Кельчевская, М.А. Попова. Екатеринбург: УГТУ-УПИ, 2001.
26. Кельчевская Н.Р. Инновации в вузе / Н.Р. Кельчевская, Т.С. Аношкина. Екатеринбург: ГОУ ВПО УГТУ-УПИ, 2003.
27. Кирпичников В. Время предъявить счет / В. Кирпичников // Высшее образование в России. 1995. № 3.

28. Ковалев В.В. Финансовый анализ: Управление капиталом. Выбор инвестиций. Анализ отчетности / В.В. Ковалев. М.: Финансы и статистика, 1996.
29. Ковалев В.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия / В.В. Ковалев, О.Н. Волкова. М.: ПБОЮЛ, 2000.
30. Маркетинг: учебник / под ред. А.Н. Романова. М: Банки и биржи: ЮНИТИ, 1996.
31. Маскин В.В. Финансовые механизмы образования на муниципальном уровне / В.В. Маскин // Педагогика. 1995. № 6.
32. Методические материалы к семинару «Новое в бухгалтерском учете и налогообложении образовательных учреждений» // Государственный научно-методический центр бухгалтерского учета и аудита. Сочи, 2000.
33. Минин Л.С. Проблемы обеспечения конкурентоспособности вузов и стратегии их деятельности в условиях региональной конкуренции / Л.С. Минин // Маркетинг в России и за рубежом. 2000. № 5.
34. Мишенкова Т.А. Сколько стоит образовательная услуга? / Т.А. Мишенкова // БиНО: бюджетные учреждения. 2000. № 1.
35. Моисеева Н. Маркетинг и конкурентоспособность образовательного учреждения (вуза) / Н. Моисеева, Н. Пискунова, Г. Костина // Маркетинг. 1999. № 5.
36. Определение себестоимости и цены подготовки специалистов в высших и средних специальных учебных заведениях // Экономика высшей школы. М: НИИ проблем высшей школы, 1990. Вып. 3.
37. Отчет о итогах финансовой деятельности МИСиС в 2000 г. и бюджете на 2001 г. // Московский государственный институт стали и сплавов. М., 2001.
38. Пашков М.Л. Положение бюджетных учреждений в свете Бюджетного кодекса / М.Л. Пашков // БиНО: бюджетные учреждения. 2000. № 12.
39. Песоцкая Е.В. Маркетинг услуг / Е.В. Песоцкая. СПб.: Питер, 2000.
40. Петров В.В. Как читать баланс / В.В. Петров, В.В. Ковалёв. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Финансы и статистика, 1993. (Бухгалтеру промышленного предприятия).
41. Родионова Л.Н. Оценка конкурентоспособности продукции / Л.Н. Родионова, О.Г. Кантор, Ю.Р. Хакимова // Маркетинг в России и за рубежом. 2000. № 1.

42. Роль органов управления в стабилизации финансово-экономической ситуации в российской системе образования // Образование в документах. 1998. № 7.
43. Сагинова О.В. Маркетинг образовательных услуг / О.В. Сагинова // Маркетинг в России и за рубежом. 2001. № 2.
44. Сагинова О.В. Маркетинг высшего образования: основные понятия, тенденции и перспективы / О.В. Сагинова. Режим доступа: <http://marketing/spb.ru>
45. Скотт П. Сотрясая башню из слоновой кости / П. Скотт // Курьер ЮНЕСКО. 1998. Сентябрь.
46. Словарь современной экономической теории. М.: ИНФРА-М, 1997.
47. Сторм Гир. Национальная система финансирования вузов Норвегии / Гир Сторм // Университетское управление: практика и анализ. 2000. № 4.
48. Суворов В.А. Взаимодействие российской и американской образовательных систем в области подготовки кадров для рыночной экономики / В.А. Суворов // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. 2001. № 3 (33).
49. Токарев И.Н. Комментарий к инструкции по бухгалтерскому учету в бюджетных учреждениях / И.Н. Токарев // Центр экономического анализа. Режим доступа: <http://www/skbkontur.ru>
50. Токарев И.Н. Особенности бухгалтерского учета в бюджетных организациях. Учет основных средств / И.Н. Токарев // Центр экономического анализа. Режим доступа: <http://www/skbkontur.ru>.
51. Токарев И.Н. Учет и налогообложение выбытия имущества бюджетными учреждениями / И.Н. Токарев // Центр экономического анализа. Режим доступа: <http://www/skbkontur.ru>.
52. Управление конкурентоспособностью / под ред. проф. С.Г. Светунькова. СПб.: Специальная литература, 2001.
53. Филиппов В. Образование для новой России / В. Филиппов // Высшее образование в России. 2000. № 1.
54. Хейнеман С.П. Образование в странах Восточной Европы и Средней Азии: политика реформ / С.П. Хейнеман // Педагогика. 1995. № 1.
55. Шеремет А.Д. Теория экономического анализа: учебник / А.Д. Шеремет, М.И. Баканов. М.: Финансы и статистика, 1999.

56. Шеремет А.Д. Методика финансового анализа: учебник / А.Д. Шеремет, Р.С. Сайфулин, Е.В. Негашев. М.: Финансы и статистика, 1999.
57. Щетинин В.П. Образование: некоммерческая природа и коммерческие возможности / В.П. Щетинин // Педагогика. 1995. № 1.
58. Щиборщ К.В. Сравнительный анализ конкурентоспособности и финансового состояния предприятий отрасли и/или региона / К.В. Щиборщ. Режим доступа: [http:// cfin.ru](http://cfin.ru).

Нормативные документы

1. Бюджетный кодекс Российской Федерации от 31.07.1998 г. № 145 – ФЗ.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 г. № 51 –ФЗ.
3. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 г. № 14 –ФЗ.
4. Жилищный кодекс Российской Федерации от 29.12.2004 г. №188–ФЗ (ред. от 31.12.2005 г.).
5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 21.12.2001 г. № 197 – ФЗ.
6. Закон СССР "Об изобретениях в СССР" от 31.05.1991 г. № 2213 –1.
7. Закон Российской Федерации "Об авторском праве и смежных правах" от 09.07.1993 г. № 5351-1 (ред. от 20.07.2004 г.).
8. Закон Российской Федерации "Об образовании" от 10.07.1992 г. № 3266-1 (ред. от 16.03.2006 г.).
9. Закон Российской Федерации "О правовой охране программ для электронных вычислительных машин и баз данных" от 23.09.1992 г. № 3523 – 1 (ред. от 02.02.2006 г.).
10. Закон Российской Федерации "О правовой охране топологий интегральных микросхем" от 23.09.1992 г. № 3526-1 (ред. от 09.07.2002 г.).
11. Закон Российской Федерации "О товарных знаках, знаках обслуживания и наименованиях мест происхождения товаров" от 23.09.1992 г. № 3520-1 (изм. от 24.12.2002 г.).
12. Патентный закон Российской Федерации от 23.09.1992 г. № 3517 – 1 (ред. от 02.02.2006 г.).
13. Федеральный закон Российской Федерации "О высшем и послевузовском профессиональном образовании" от 22.08.1996 г. № 125-ФЗ (ред. от 31.12.2005 г.).
14. Федеральный закон Российской Федерации "О государственной регистрации прав на недвижимое имущество и сделок с ним" от 21.07.1997 г. № 122 – ФЗ (ред. от 31.12. 2005 г.).
15. Федеральный закон Российской Федерации "О некоммерческих организациях" от 12.01.1996 г. № 7-ФЗ (ред. от 02.02.2006 г.).

16. Федеральный закон Российской Федерации "О рекламе" от 18.07.1995 г. № 108-ФЗ (ред. от 21.07.2005 г.).
17. Федеральный закон Российской Федерации "О рекламе" от 18.07.1995 г. № 108 – ФЗ (ред. от 02.02.2006 г.).
18. Об установлении окладов за звания действительных членов и членов-корреспондентов Российской академии наук, Российской академии медицинских наук, Российской академии художеств и Российской академии архитектуры и строительных наук и доплат за ученые степени доктора наук и кандидата наук: Постановление Правительства Российской Федерации от 06.07.1994 г. № 807 (ред. от 08.01.2003 г.).
19. Об утверждении коэффициентов ставок почасовой оплаты труда работников, привлеченных к проведению учебных занятий в учреждениях, организациях и на предприятиях, находящихся на бюджетном финансировании: Постановление Министерства труда Российской Федерации от 21.01.1993 г. № 7 (ред. от 02.11.1995 г.).
20. О дифференциации в уровнях оплаты труда работников бюджетной сферы на основе Единой тарифной сетки: Постановление Правительства Российской Федерации от 14.10.1992 г. № 785 (ред. от 20.12.2003 г.).
21. О порядке установления доплат и надбавок работникам учреждений, организаций и предприятий, находящихся на бюджетном финансировании: Разъяснение Министерства труда Российской Федерации, утвержденное Постановлением Министерства труда Российской Федерации от 04.03.1993 г. № 4.
22. О порядке и условиях выплаты процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) должностных лиц и граждан, допущенных к государственной тайне: Постановление Правительства Российской Федерации от 14.10.1994 г. № 1161 (ред. от 02.04.2002 г.).
23. О предоставлении субсидий на оплату жилого помещения и коммунальных услуг: Постановление Правительства Российской Федерации от 14.12.2005 г. № 761.
24. Обзор практики разрешения споров, связанных с применением Федерального закона «О государственной регистрации прав на недвижимое имущество и сделок с ним»: Информационное письмо Президиума Высшего арбитражного суда Российской Федерации от 16.02.2001 г. № 59.

25. О внебюджетных средствах образовательных учреждений: Инструктивное письмо Министерства общего и профессионального образования Российской Федерации от 15.12.1998 г. № 57.
26. Об утверждении Положения о статусе ректора государственного высшего учебного заведения Российской Федерации федерального подчинения: Утв. Постановлением Правительства Российской Федерации от 11.06.1996 г. № 695.
27. Положение о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечне работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений Гособразования СССР, утвержденное Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 г. № 579 (ред. от 03.01.1991 г.).
28. Положение о порядке распространения наружной рекламы в городе Екатеринбурге, утвержденное Решением городской думы от 26.06.2001 г. № 4/7.
29. Приказ Министерства финансов РФ "Об утверждении положения о порядке осуществления операций по использованию средств, поступающих в федеральный бюджет от сдачи в аренду имущества, находящегося в федеральной собственности и переданного в оперативное управление бюджетным учреждениям, имеющим право на дополнительное бюджетное финансирование" от 30.06.2004 г. №57-н.
30. Правила оказания услуг местной, внутризоновой, междугородной и международной телефонной связи: Утв. Постановлением Правительства Российской Федерации от 18.05.2005 г. № 310.
31. Рекомендации по разграничению трудового договора и смежных гражданско-правовых договоров: Приложение к письму Фонда социального страхования Российской Федерации от 20.05.1997 г. № 051/160-97.
32. Типовое положение об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении) Российской Федерации: Утв. Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.04.2001 г. № 264 (ред. от 17.01. 2006 г.).

Научно-практическое издание

Наталья Рэмовна Кельчевская

**Финансово-правовое регулирование
инновационного управления
государственным вузом**

Редактор *Л.Ю. Козяйчева*

ИД № 06263 от 12.11.2001 г.

Подписано в печать 11.04.2006	Формат 60х84 1/16
Бумага писчая	Офсетная печать
Уч.-изд.л. 20,89	Тираж 100
	Заказ 1525
	Цена "С"
	Усл. печ. л. 22,09

Редакционно-издательский отдел ГОУ ВПО УГТУ-УПИ
620002, Екатеринбург, ул. Мира, 19
ООО "Издательство УМЦ УПИ"
620002, Екатеринбург, ул. Мира, 17